

Neue Autonomie in der Arbeit und die Bewertung von Arbeit und Gesundheit

Georg, Arno; Hien, Wolfgang; Peter, Gerd

Forschungsbericht / research report

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Georg, A., Hien, W., & Peter, G. (2007). *Neue Autonomie in der Arbeit und die Bewertung von Arbeit und Gesundheit*. (sfs Beiträge aus der Forschung, 155). Dortmund: Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs) Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Technischen Universität Dortmund. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-323406>

Nutzungsbedingungen:

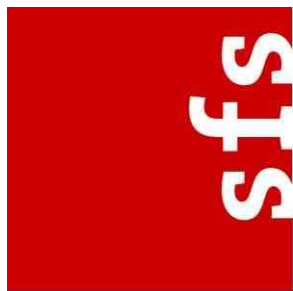
Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.



Universität Dortmund

sozial

forschungs

stelle

dortmund

Beiträge aus der Forschung

Band 155

Arno Georg, Wolfgang Hien, Gerd Peter

Neue Autonomie in der Arbeit und die Bewertung von Arbeit und Gesundheit

Dortmund, Juni 2007

Impressum:

Beiträge aus der Forschung, Band 155

ISSN: 0937-7379/0937-7360 (Auflage: 200)

Layout: Ingrid Goertz

Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs)

Zentrale wissenschaftliche Einrichtung der Universität Dortmund

Evinger Platz 17

D-44339 Dortmund

Tel.: +49 (0)2 31 – 85 96-2 41

Fax: +49 (0)2 31 – 85 96-1 00

e-mail: goertz@sfs-dortmund.de

<http://www.sfs-dortmund.de>

Arno Georg, Wolfgang Hien, Gerd Peter

Neue Autonomie in der Arbeit und die Bewertung von Arbeit und Gesundheit

sfs-Beiträge aus der Forschung, Band 155

Dortmund, Juni 2007

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	5
 Arno Georg, Gerd Peter	
Konflikt als Hauptaspekt der Arbeits- und Gesundheitsforschung? Ein Hypothesengerüst.....	7
 Wolfgang Hien	
Thesepapier zum Thema „Neue Autonomie und Freiheit“	11
 Wolfgang Hien	
Neue Autonomie in der Arbeit: Quelle neuer Belastungen Anmerkungen zu Wilfried Glißmanns Papier „Die indirekte Steuerung und die Frage der Begriffe“ (in: „Freiwillig die Gesundheit riskieren?“ Dokumentation eines Workshops der IGM, Frankfurt 2005) aus phänomenologischer Sicht.....	14
I. Einführung	
II. Was ist Phänomenologie?	
III. Arbeit und Sinnfrage	
IV. Autonomie und Freiheit	
V. Die Frage der Willensfreiheit	
Exkurs zu Adorno und Habermas	
VI. Zur Frage der Ich-Identität	
Exkurs zu Foucault, Plessner und Levinas	
VII. Rolle und Leiblichkeit	
VIII. Situation und verborgene Situation	
IX. Einige Schlussfolgerungen	
X. Literaturliste	
 Arno Georg, Gerd Peter	
WAI /ABI– Die Bewertung von Arbeit und Gesundheit – zur gesellschaftspolitischen und wissenschaftlichen Einordnung des Arbeitsbewältigungsindex	54
1. Arbeit und Gesundheit in einer turbulenten Zukunft – allgemeine Anforderungen an Workability und ihre Beschreibung.....	54
2. Der Workability Index als arbeits- und gesundheitswissenschaftliche Methode: One size fits all	55
Interkulturalität	58
3. Der andere Weg – subjektivierende Arbeitsanalyse und innovative Arbeitsgestaltung als politischer Prozess	59
Literatur.....	60

Vorwort

In den entwickelten Arbeitsgesellschaften vollziehen sich seit Jahren grundlegende Veränderungen, die im Rahmen des Forums Neue Politik der Arbeit¹ als Epochenbruch bewertet werden. Dieser Bruch hat weitreichende Konsequenzen auch für die arbeitsbezogenen Wissenschaften.

Der Prozess der wissenschaftssystematischen „Zurichtung“ des Subjektes auf die Erfordernisse industrialisierter Arbeitsprozesse ist seit Taylor, Ford und Mayo nicht neu.

Neu ist die gegenwärtige Form der Subjektivierung als Prozess von Individualisierung und Flexibilisierung von Erwerbsarbeit, verbunden mit indirekten Herrschafts- bzw. Steuerungsformen über Prozesse der Vermarktlichung. Dies verändert weitgehend die bisherigen Formen der „industriellen Beziehungen“: Institutionenabbau und Ökonomisierung vieler gesellschaftlicher Bereiche herrschen vor, die Orientierung an Kollektivverträgen und politischer Rahmensetzung wird zurückgedrängt. Hinzu kommen komplementär die neuartigen Arbeitsformen neuer „Selbstständigkeit“ sowie prekäre Beschäftigungsverhältnisse.

Die neuen Arbeitsformen werfen die dringliche Frage auf, ob und bis zu welchem Grad in ihnen Humanität, Persönlichkeit und Freiheit einen Raum haben, d.h. ob und bis zu welchem Grad diese Kriterien mit und in diesen neuen Arbeitsformen erfüllt sind. Die arbeitswissenschaftliche Analyse dieser Umbruchsituation gestaltet sich schwierig. Kriterien und Methoden der am alten kulturellen Modell der Arbeit geschulten Arbeitswissenschaft „greifen nicht mehr richtig“.

Dies macht Grundlagenarbeit und interdisziplinäre Forschung im Bereich der arbeitsbezogenen Wissenschaften erforderlich. Der nachfolgende Bericht zeugt von einer derartigen grundlagenorientierten Kooperation und Diskussion zwischen dem Zentrum für Sozialpolitik der Universität Bremen und der Sozialforschungsstelle Dortmund. Sie erfolgte im Rahmen des von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projektes „Analyse und Bewertung subjektivierter Arbeit - ein interdisziplinärer Methodenvergleich“ und des Forums neue Politik der Arbeit. Weitere Veröffentlichungen hierzu sind in Vorbereitung bzw. bereit erschienen.²

Die Autoren

1 <http://www.forum-neue-politik-der-arbeit.de/index.html>

2 Gerd Peter (Hg.), Grenzkongflikte der Arbeit. Die Herausbildung einer neuen europäischen Arbeitspolitik, Hamburg: VSA Verlag 2007
Gerd Peter/Frieder Otto Wolf: Welt ist Arbeit. Im Kampf um die neue Ordnung, unter Mitarbeit von Pia Paust-Lassen und Andreas Peter, Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot ISBN 978-3-8969-661-7 (erscheint im Sommer 2007)

Konflikt als Hauptaspekt der Arbeits- und Gesundheitsforschung? Ein Hypothesengerüst

Thesen für ein Referat, Forum Neue Politik der Arbeit, 13.10.06 in Dortmund

In den entwickelten Arbeitsgesellschaften vollziehen sich seit Jahren grundlegende Veränderungen, die im Rahmen des Forums Neue Politik der Arbeit als Epochenbruch bewertet werden. Dieser Bruch hat weitreichende Konsequenzen auch für die arbeitsbezogenen Wissenschaften. Die nachfolgenden Thesen zum Referat versuchen, dem Rechnung zu tragen und einen Weg aus bestehenden disziplinären Blockaden aufzuzeigen.

I. Die Gegenstandsdebatte: der Arbeitsbegriff

Die zunächst arbeitswissenschaftlich vorherrschende Betrachtung ist die von Arbeit als Erwerbs-/Lohnarbeit in der Produktion, später kommt hinzu: Büro/Verwaltung, Dienstleistungen, Frauenerwerbsarbeit, Hausarbeit und Eigenarbeit; inzwischen: ein (neoliberal gewünschtes?) Chaos.

Einseitige Schlussfolgerung (angesichts von Langzeit-Massenarbeitslosigkeit): „Freiheit statt Arbeit“; deshalb bedingungslose Grundsicherung durch den Staat (u.a. Offe). Jedoch: Arbeit ist Reproduktion, ohne Arbeit deshalb kein Leben und keine Gesellschaft. Die Positionen im arbeitsteiligen Prozess gesellschaftlicher Reproduktion sind und bleiben zentral für Menschenwürde, Bürgerrechte und gesellschaftliche Teilhabe.

Wir schlagen stattdessen den arbeitsbezogenen Wissenschaften vor: **das Ganze der Arbeit** neu bestimmen als gesamtgesellschaftlichen Leistungszusammenhang (Kambartel, Biesecker), woraus sich spezifische Rechte und Pflichten, Einkommen sowie Entwicklungschancen ergeben.

II. Der Prozess: Subjektivierung der Arbeit

Der Prozess der wissenschaftssystematischen „Zurichtung“ des Subjektes auf die Erfordernisse industrialisierter Arbeitsprozesse läuft seit Taylor, Ford und Mayo, ist also nicht neu. Neu ist die gegenwärtige Form der Subjektivierung als Prozess von Individualisierung und Flexibilisierung von Erwerbsarbeit, verbunden mit neuen (indirekten) Herrschafts- bzw. Steuerungsformen über Prozesse der Vermarktlichung; dies verändert weitgehend die bisherigen Formen der „industriellen Beziehungen“: Institutionenabbau und Ökonomisierung, die Orientierung an Kollektivverträgen und politischer Rahmensetzung wird zurückgedrängt. Hinzu kommen komplementär die neuartigen Arbeitsformen flexibler, individualisierter Arbeit und die neue „Selbstständigkeit“.

Die arbeitsbezogenen Wissenschaften müssen diesem Prozess der Subjektivierung Rechnung tragen, ohne ihre entwickelten und bewährten Standards der Arbeitsanalyse, -bewertung und -gestaltung dabei aufzugeben. Dies bedarf erheblicher interdisziplinärer Anstrengungen theoretischer und methodologischer Art.

III. Die Auswirkung: Subjektivierung der Arbeitswissenschaft(en)

Die erreichten arbeitswissenschaftlichen Standards der Orientierung an der Arbeitsaufgabe, der Arbeitstätigkeit und der Qualifikation mit ihren Möglichkeiten der dynamisch-differentiellen Arbeitsgestaltung (Hacker, Ulich) werden zunehmend ersetzt durch ausschließliche Orientierung am einzelnen Arbeits-Subjekt (z.B. im Workability-/ABI-Ansatz); personenbezogene gesundheitsbezogene Fragen und entsprechende Methoden des Trainings und der Prävention treten in den Vordergrund, unter außer Acht lassen des Tätigkeitsspektrums, der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsgestaltung.

Die Schwächung der Institutionen der Arbeit über Vermarktlichung bisher institutionalisierter Prozesse bringt jetzt auch eine Schwächung der Arbeitswissenschaft(en) mit sich und ist eine Herausforderung für die Gewerkschaften. Versuche der alleinigen Rückbesinnung auf scheinbar alte Stärken (Refa, RKW, GfA, MTM), also der Re-Institutionalisierung nach altem Muster, dürften jedoch methodisch in die Sackgasse führen, da ihr Verallgemeinerungsgrad schwindet. Vielmehr müssen neuartige interdisziplinäre Bündnisse (z.B. zwischen Arbeits- und Gesundheitsforschung) angestoßen werden.

IV. Salutogenese im Setting: die Karriere der arbeitsbezogenen Gesundheitsforschung

„Gesundheit wird von Menschen in ihrer alltäglichen Umwelt geschaffen und gelebt: dort, wo sie spielen, lernen, arbeiten und lieben. Gesundheit entsteht dadurch, dass man sich um sich selbst und für andere sorgt, dass man in die Lage versetzt ist, selber Entscheidungen zu fällen und eine Kontrolle über die eigenen Lebensumstände auszuüben sowie dadurch, dass die Gesellschaft, in der man lebt, Bedingungen herstellt, die allen ihren Bürgern Gesundheit ermöglichen“. (Ottawa-Charta)

Die arbeitsbezogene Gesundheitsforschung hat zunächst durch die seit den achtziger Jahren stärker werdende Präventionsorientierung (Gesundheitsförderung, -berichterstattung und -zirkel) sowie die internationale Public Health Bewegung (Setting-Ansatz) wachsende Bedeutung erlangt, die durch die Prozesse der Subjektivierung der Arbeit scheinbar bestätigt werden und neue, erweiterte Möglichkeiten der Anwendung aufzeigen. Grenzüberschreitungen werden stärker Teil der bewussten, alltäglichen Normalerfahrung, auch wenn die Freiheit der Individuen dabei nicht grenzenlos wird. Das Individuum soll sich seiner Grenzen selbst vergewissern, „Grenzmanagement“ betreiben und Grenzkonflikte bestehen. Dazu gibt

es relativ neue normative Eckpunkte wie Flexibilität, Fitness und Mobilität, die die Lebensformen der Menschen prägen.

Das aus traditionellen Bindungen freigesetzte Individuum ist also in hohem Maße auf Ressourcen angewiesen, deren Verfügbarkeit über die persönliche Zukunftsfähigkeit entscheidet. Die (wachsende) Subjektivierung verlangt also „mehr Subjektivität“: persönliche Potentiale in Bauch und Hirn freisetzen (lebenslanges Lernen, eigenes präventives Gesundheitsmanagement, „soft skills“, Selbstachtsamkeit und -management; Berater und Coacher im Setting der lokalen Gemeinde helfen), so das Konzept im vorherrschenden Präventionsdiskurs.

V. *Gesundheits- und Arbeitsforschung in Konkurrenz?*

Die Entwicklung der arbeitsbezogenen Gesundheitsforschung wird zunehmend gesellschaftspolitisch vorangetrieben, ohne dass sie an den erreichten Stand der Arbeitswissenschaften, vor allem der Industriesoziologie und der Arbeitspsychologie mit ihrer Orientierung an Persönlichkeitsentwicklung anknüpft. So ist das Salutogenese-Konzept von Antonovsky durchaus richtungsweisend für Prävention, es fehlt aber ein gemeinsames Gegenstandsverständnis, eine gemeinsame Aspektwahl, z.B. zu der arbeitsbezogenen Gesundheitsforschung und Arbeits-/ Tätigkeitspsychologie, um die unterschiedlichen Wissensbestände der Arbeitsanalyse, -bewertung und -gestaltung fruchtbar aufeinander beziehen zu können. Dies ist ein Mangel, birgt jedoch auch eine Chance, frühen, aber z.T. vergessenen Verfahren der Verknüpfung (Gesundheitsberichterstattung und Gesundheitszirkel nach v. Ferber) neue Impulse zu geben.

Es wird von uns deshalb vorgeschlagen, Gegenstand und Hauptaspekt der Arbeitsforschung gemeinsam interdisziplinär zwischen den arbeits- und gesundheitsbezogenen Wissenschaften neu zu bestimmen.

VI. *Gemeinsamer übergreifender Gegenstand zukünftiger Arbeitsforschung: die typische Arbeitssituation*

Arbeitssituationen sind gleichermaßen subjektive wie objektive Gegebenheiten der Arbeitshandlung, die sich in Bedeutung und Funktion (Sinn) über das Thema der Arbeitshandlung, z.B. die Arbeitsaufgabe, erschließen lassen. Typische Arbeitssituationen bzw. die Kette typischer Arbeitssituationen lassen sich für alle Arbeitsformen qualitativ über Beobachtung oder Befragung leicht bestimmen. Hieran können sowohl die klassischen Belastungs-/ Beanspruchungsforschungen, mit ihrer Orientierung an Faktoren, als auch die Arbeits- und Tätigkeitspsychologie sowie die Arbeitssoziologie, in ihren Orientierungen an Faktoren und Konstellationen, gut anschließen. Typische Arbeitssituationen bieten jedoch gleichzeitig den Bezug zur Gesundheitsforschung (Prävention im Setting, Gesundheitszirkel) als auch zur Industriesoziologie. Frühe Studien von Popitz/ Bahrdt („Technik und Industriearbeit“) oder Pöhler („Information und Verwaltung“) haben mit einem phänomenologischen Situationsansatz gearbeitet, industriesoziologische Untersuchungen haben Weiterentwicklungen versucht (Schumann,

Mickler, Böhle, Sauer), auch die kritische Psychologie (Holzkamp) oder die Tätigkeitspsychologie (Leontjew, Hacker, Ulich) haben eine anschlussfähige Nähe hierzu, was noch genauer herauszuarbeiten wäre. Konzepte der dualen Arbeitsanalyse (Arbeitssystem, Arbeits-situation), wie sie von Seiten der Betriebswirtschaftlehre (Staehle, Sydow, Wächter) vorgelegt worden sind, waren ein erster Schritt, reichen aufgrund ihrer objektivierenden Grundlegung aber nicht aus.

VII: *Ein Hauptaspekt der zukünftigen Arbeitsforschung: die Grenzkonflikte der Arbeit*

Grenzkonflikte der Arbeit meint das Bewältigungshandeln aufgrund von Grenzdisparitäten in Arbeitssituation, Arbeitsprozess und Arbeitsverhältnissen. Allein bei einer philosophisch-anthropologischen Grundlegung nach Plessner erfolgt aus der exzentrischen Positionalität des Menschen schon ein ständiger Kampf um seine Grenzen. Der Mensch lebt nämlich nicht aus einer Mitte heraus, sondern auf seine Grenzen hin. Eine Phänomenologie der Leiblichkeit (Schmitz, Merleau-Ponty) bringt als wesentliches Moment Gesundheit und Prävention als Bewältigungshandeln ins Spiel, was zu Kompetenz- und Qualifikationsfragen des Arbeitshandelns hinüberführt. Arbeitssoziologen haben die Konflikte um Lohn und Leistung (Pöhler, Euler) beschrieben, der Kampf um Gute Arbeit sowie um Macht und Herrschaft in der Arbeitsgesellschaft ist gekennzeichnet durch Auseinandersetzung um Grenzdisparitäten und ihre demokratische Regulierung.

Diesen Hypothesen und den angedachten Lösungen wollen die Autoren in einem von der Hans-Böckler-Stiftung geförderten Projekt „Analyse und Bewertung subjektiver Arbeit – ein interdisziplinärer Methodenvergleich“ (www.sfs-Dortmund.de/forsch/p900s/9004359.html) in den nächsten Monaten nachgehen.

Thesenpapier zum Thema „Neue Autonomie und Freiheit“

(für die Veranstaltung der sfs Dortmund und des Forums neue Politik der Arbeit in der sfs Dortmund am 12./13. Okt. 2006)

I.

Die Veränderungen in der Arbeitswelt – Stichworte sind: Globalisierung, Flexibilisierung, Individualisierung, Subjektivierung usw. - sind unübersehbar und vielerorts kompetent beschrieben worden (z.B. Gorz 2000; Sennett 2005). Das „alte kulturelle Modell der Arbeit“ (Zoll) geht in Mitteleuropa seinem Ende entgegen und wird abgelöst von einem „neuen kulturellen Modell“, das von einer bisher nie gekannten Vielfältigkeit an Arbeitsformen gekennzeichnet ist. Gefordert ist vom Arbeitenden das Einbringen seiner Subjektivität, was m.E. Gorz treffend als „Prostitution“ bezeichnet; zugleich nehmen viele Arbeitende diese Forderung an und glauben, sie persönlich gestalten zu können („doppelte Subjektivierung“; vgl. dazu Voswinkel, in: Honneth, Befreiung aus der Mündigkeit, Frankfurt 2002). *Die neuen Arbeitsformen werfen die dringliche Frage auf, ob und bis zu welchem Grad in diesen neuen Arbeitsformen Humanität, Persönlichkeit und Autonomie / Freiheit einen Raum haben, d.h. ob und bis zu welchem Grad diese Kriterien mit und in diesen neuen Arbeitsformen erfüllt sind.*

II.

Die arbeitswissenschaftliche Analyse dieser Umbruchsituation – und ich möchte hier ausdrücklich die Arbeits- und Betriebssoziologie mit einschließen - gestaltet sich schwierig. *Kriterien und Methoden der am alten kulturellen Modell der Arbeit geschulten Arbeitswissenschaft „greifen nicht mehr richtig“ (Wahrscheinlich griffen sie auch in der klassischen Industriearbeit eher hinsichtlich der materiellen Umstände der Arbeit denn auf der Sinnesebene der Arbeitenden).* Diese Schwierigkeiten werden offensichtlich in der gegenwärtigen arbeitswissenschaftlichen Datenlage. In einer neuen Studie des BKK-Bundesverbandes konstatieren mehr als zwei Drittel der Beschäftigten einen deutlich höheren Selbständigkeitsgrad bei der Arbeit, doch fast ebenso viele klagen über einen geringen Handlungsspielraum bei der Arbeit, nach den IAB-Befragungsergebnisse meinen 50 % der Beschäftigten, über praktisch überhaupt keinen Handlungsspielraum zu verfügen. Dieser Widerspruch ist nicht leicht aufzulösen und erfordert neue methodologische Zugänge.

III.

Wissenschaftliche Forschung gerät leicht in die Gefahr - bei widersprüchlicher und schwer deutbarer Datenlage - der Wirklichkeit

abstrakte Kategorien „aufzustülpen“, die jedoch nur scheinbar durch die Daten gedeckt sind. Diese Tendenz lässt sich nicht nur bei einem positivistisch verfahrenen, sondern auch bei nicht-positivistisch verfahrenen wissenschaftlichen Denken beobachten. Dies zeigt sich deutlich bei der Frage, unter welchen objektiven und subjektiven Bedingungen menschliches Handeln als „frei“ bezeichnet werden kann. *Auch bei einem gesellschaftstheoretisch abgeleiteten Denken besteht hier die Gefahr, die Räume des wissenschaftlichen Nichtwissens – insbesondere die Ebene des sinnsuchenden Subjektes – mit philosophischen oder weltanschaulichen bzw. theoretischen Kriterien zu füllen, die – genau besehen – keine empirische Entsprechung haben.* Einen methodologischen Ausweg bietet die Phänomenologie.

IV.

Die phänomenologische Arbeitsanalyse (vgl. G. Peter: Arbeitsforschung? Methodologische und theoretische Reflexion und Konstruktion. Dortmund 1991) wurde von Methoden, die dem naturwissenschaftlichen Objektivitätsideal nachfolgen, an der Rand gedrängt – doch ganz zu Unrecht. *Die Leistungsfähigkeit der phänomenologischen Herangehensweise – die Subjekte zum Sprechen kommen lassen und ohne vorgefasste Kategorien und Schemata eine möglichst genaue Beschreibung der sozialen Situation vorzunehmen – könnte sich gerade in den neuen Arbeitsformen als besonders fruchtbar erweisen.* Der phänomenologischen Analyse geht es immer um die Rekonstruktion von Sinnhorizonten, innerhalb derer Menschen empfinden, denken und handeln. Phänomenologie schließt die Untersuchung der materiellen Verhältnisse keinesfalls aus – sie kann aber diese Untersuchung ergänzen und weiterführen. Nur so ist m.E. eine gesellschaftstheoretisch gesättigte Begriffsbildung möglich.

V.

Frage, ob oder bis zu welchen Grad die „neue Autonomie“ in der Arbeitswelt tatsächlich den persönlichen Autonomieraum der Individuen erweitert und inwieweit dieser Raum mit persönlicher Freiheit verbunden ist, wird uns – in der alltagsweltlichen wie in der wissenschaftliche Diskussion – sicherlich noch lange beschäftigen. Antworten sind abhängig vom jeweiligen theoretisch-philosophischen Bezugssystem. *Die Phänomenologie ignoriert theoretische Bezugssysteme nicht; doch sie versucht, sich auf die „Widersprüche im Subjekt“, auf Dilemmata, Paradoxien und Zerrissenheiten der in der aktuellen Lebenswirklichkeit der Arbeitswelt stehenden Subjekte selbst zu beziehen. Den Analysen Merleau-Pontys, Adornos und Foucaults folgend kann gesagt werden: Freiheit ist immer auch bedingte Freiheit, allein schon deshalb, weil wir an unsere stoffliche Struktur – unsere Leiblichkeit – gebunden sind.* Freiheit ist ein Widerstehenkönnen, ein sich Durchsetzen gegen stoffliche und soziale Zwänge, ein Bewahren, ein Entwickeln, ein Herausbilden der persönlichen und leiblichen Individualität. Freiheit ist in vielerlei Hinsichten mit Unfreiheit verfilzt, nicht nur in dem Sinne, dass diese jene unterdrückt, sondern auch in dem Sinne, dass diese jene hervorruft.

VI.

Der Jahrtausendjahre alte Schrei nach „Freiheit von Unterdrückung und Mühsal“ wurde in der Neuzeit erweitert und überlagert von Modellen der „positiven Freiheit“ (Kant). Doch die Vorstellungen, wie diese zu füllen sei, blieben und bleiben bis heute sehr unterschiedlich – angefangen von radikal individualanarchistischen (Stirner) bis hin zu den totalitären Modellen der verschiedensten Spielarten (von Carl Schmitt bis zu Stalin). Die Hegel zugeschriebene Formel Freiheit sei „Einsicht in der Notwendigkeit“, hat im 20. Jahrhundert ein unfassliches Maß an Unfreiheit – auch und gerade im System der Arbeitsgesellschaft – legitimiert. Diese Formel und die ihr zugrundeliegende Gesellschaftsdiagnostik ist gründlich diskreditiert. Zugleich ist zu betonen, dass Freiheit immer nur im sozialen Gefüge mit Anderen Freiheit sein kann. *Das Marxsche Postulat einer freien Assoziation – konkret-nützlich produzierender, sich reproduzierender und auf allen Ebenen der sozialen Praxen zusammenwirkender – freier Menschen bleibt gültig. An ihm wird letztlich zu messen sein, wo wir im Prozess der Subjektivierung und Autonomisierung der Arbeit stehen.* Dieser Erkenntnisprozess wird zugleich auch einer der Arbeitenden selbst sein, vorausgesetzt, sie gleiten nicht in den Abgrund einer „Eindimensionalisierung“ (Marcuse) ab. Dies zu verhindern, ist selbstredend ein – wenn nicht gar das vornehmste - Ziel einer aufklärenden Arbeitswissenschaft.

VII.

Freiheit des Willens ist unter herrschaftlichen Bedingungen immer mit dem Impuls zur Befreiung verbunden. Wo dieser Impuls ausbleibt, ist höchste Sorge angebracht: „Unfrei in einem gesteigerten, ja unheimlichen Sinne sind wir vor allem dann, wenn wir verinnerlichte Zwänge nicht einmal als solche empfinden“ (Habermas 2005, S. 202). *Freiheit kann auch zur Illusion von Freiheit werden. Hier ist Krankheit vorprogrammiert. Abgespaltene, aus dem Bewusstsein ausgesperrte vitale Motive verkehren sich zum psychischen und körperlichen Leiden und zeigen uns auf diese Weise an, dass wir leiden, ohne es zu wissen oder ohne es wissen zu wollen. Auch dieses Problemfeld hat Gegenstand aufklärender Wissenschaft zu sein.* Da die Widersprüche und Konflikte zunehmend in die Subjekte hineinverlagert werden, kommt es heute ganz entschieden darauf an, gesellschaftliche Reflexionsräume zu schaffen, in denen die vielfachen Verkürzungen, Verstellungen, Verdrehungen, Verblendungen und Verirrungen sprachkritisch aufgedeckt, gewendet und im Sinne des Widerstandes handlungsrelevant gemacht werden können.

Wolfgang Hien (Bremen, Dezember 2006):

Neue Autonomie in der Arbeit: Quelle neuer Belastungen

Anmerkungen zu Wilfried Glißmanns Papier „Die indirekte Steuerung und die Frage der Begriffe“ (in: „Freiwillig die Gesundheit riskieren?“ Dokumentation eines Workshops der IGM, Frankfurt 2005) aus phänomenologischer Sicht

Gliederung:

- I. Einführung**
- II. Was ist Phänomenologie?**
- III. Arbeit und Sinnfrage**
- IV. Autonomie und Freiheit**
- V. Die Frage der Willensfreiheit**
Exkurs zu Adorno und Habermas
- VI. Zur Frage der Ich-Identität**
Exkurs zu Foucault, Plessner und Levinas
- VII. Rolle und Leiblichkeit**
- VIII. Situation und verborgene Situation**
- IX: Einige Schlussfolgerungen**
- X. Literaturliste**

I. Einleitung

Die Veränderungen in der Arbeitswelt – Stichworte sind: Globalisierung, Flexibilisierung, Individualisierung, Subjektivierung usw. - sind unübersehbar und vielerorts kompetent beschrieben worden (z.B. Gorz 2000; Sennett 2005). Das „alte kulturelle Modell der Arbeit“ (Zoll 1993) geht in Mitteleuropa seinem Ende entgegen und wird abgelöst von einem „neuen kulturellen Modell“, das von einer bisher nie gekannten Vielfalt an Arbeitsformen gekennzeichnet ist. Gefordert ist vom Arbeitenden das Einbringen seiner Subjektivität, was m.E. Gorz treffend als „Prostitution“ bezeichnet; zugleich nehmen viele Arbeitende diese Forderung an und glauben, sie persönlich gestalten zu können („doppelte Subjektivierung“; vgl. dazu Voswinkel 2002). Die neuen Arbeitsformen werfen die dringliche Frage auf, ob und bis zu welchem Grad in diesen neuen Arbeitsformen Humanität, Persönlichkeit und Autonomie / Freiheit einen Raum haben, d.h. ob und bis zu welchem Grad diese Kriterien mit und in diesen neuen Arbeitsformen erfüllt sind. Die arbeitswissenschaftliche Analyse dieser Umbruchsituation – und ich möchte hier ausdrücklich die Arbeits- und Betriebssoziologie mit einschließen - gestaltet sich schwierig. Kriterien und Methoden der am alten kulturellen Modell der Arbeit geschulten Arbeitswissenschaft „greifen nicht mehr richtig“. Wahrscheinlich griffen sie auch in der klassischen Industriearbeit eher hinsichtlich der materiellen Umstände der Arbeit denn auf der Sinnebene der Arbeitenden. Diese Schwierigkeiten werden offensichtlich in der gegenwärtigen arbeitswissenschaftlichen Datenlage. In einer neuen Studie des BKK-Bundesverbandes (Bödeker / Dragano 2005) konstatieren mehr als zwei Drittel der Beschäftigten einen deutlich höheren Selbstständigkeitsgrad bei der Arbeit, doch fast ebenso viele klagen über einen geringen Handlungsspielraum bei der Arbeit, IAB-Befragungsdaten sagen aus, dass 50 % der Beschäftigten meinen, über praktisch überhaupt keinen Handlungsspielraum zu verfügen. Dieser Widerspruch ist nicht leicht aufzulösen und erfordert neue methodologische Zugänge.

Wissenschaftliche Forschung gerät leicht in die Gefahr - bei widersprüchlicher und schwer deutbarer Datenlage - der Wirklichkeit abstrakte Kategorien „aufzustülpen“, die jedoch nur scheinbar durch die Daten gedeckt sind. Diese Tendenz lässt sich nicht nur bei einem positivistisch verfahrenen, sondern auch bei nicht-positivistisch verfahrenen wissenschaftlichen Denken beobachten. Dies zeigt sich deutlich bei der Frage, unter welchen objektiven und subjektiven Bedingungen menschliches Handeln als „frei“ bezeichnet werden kann. Auch bei einem gesellschaftstheoretisch abgeleiteten Denken besteht hier die Gefahr, die Räume des wissenschaftlichen Nichtwissens – insbesondere die Ebene des sinnsuchenden Subjektes - mit philosophischen oder weltanschaulichen bzw. theoretischen Kriterien zu füllen, die – genau besehen - keine empirische Entsprechung haben. Einen methodologischen Ausweg bietet die Phänomenologie.

Der hier vorliegende Diskussionsbeitrag versteht sich nicht als empirische Studie, sondern als ein theoretischer Beitrag, der Vorschläge

zur Entwicklung eines neuen, erweiterten Orientierungsrahmens für künftige empirische Studien anbieten möchte. Wilfried Glißmann stellt explizit philosophische Fragen, die mich sehr zur Beschäftigung mit diesem Thema motiviert haben. Diese Fragen möchte ich auf der philosophischen Ebene aufnehmen, sie anders formulieren bzw. sie in andere philosophische Bezugsrahmen stellen, um sie dann mit Hilfe arbeitspsychologischer und arbeitssoziologischer Kategorien weiter zu bearbeiten. Der Versuch, die Frage nach der Autonomie in der Arbeit und ihren gesundheitlichen Folgen neu zu stellen, führt nach meinem Dafürhalten zur Rückbesinnung auf die - fast verschüttete - Tradition der phänomenologischen Arbeitsanalyse (siehe hierzu der hervorragende, von Gerd Peter herausgegebene Band: „Arbeitsforschung? Methodologische und theoretische Reflexion und Konstruktion“, Dortmund 1991). Es spricht vieles dafür, dass den neuen Phänomenen der durch Globalisierung, Flexibilisierung und neue Entfremdungsformen gekennzeichneten Arbeitswelt mit den als bewährt geltenden Methoden der Arbeitswissenschaft (paradigmatisch: Ulich 1994; Strohm / Ulich 1997; Ulich / Wülser 2004) alleine nicht mehr beizukommen ist. Die an der Industriearbeit geschulten Methoden sind auch weiter unverzichtbar; doch sie bedürfen der Erweiterung durch eine Methodik, welche den neuen Phänomenen qualitativ auf die Spur kommt. Möglicherweise – und dafür möchte ich in meinem Beitrag Beispiele anführen – waren auch die scheinbar bewährten Methoden schon in der Vergangenheit hinsichtlich der Erfassung paradoxer Arbeitserfahrungen und widersprüchlicher Erlebnisswelten insuffizient; und vielleicht werden Erkenntnisse zu neuen Arbeitsformen auch die alten in einem neuen Licht erscheinen lassen.

Im Folgenden soll - nach einem Rekurs auf die Phänomenologie sowie auf zentrale arbeitsphilosophische, arbeitspsychologische und arbeitssoziologische Befunde - auf den Autonomiebegriff und auf die damit verbundene Frage der Willensfreiheit eingegangen werden, um sodann Fragen der Ich-Identität, der sozialen Rolle, der Leiblichkeit und der Situation hinsichtlich der in der IT-Branche beschäftigten Menschen zu diskutieren. Dabei wird über die Phänomenologie hinaus auf arbeitswissenschaftliche Kernkategorien der Weimarer Zeit zurückgegriffen, die – in ihrer jeweiligen Eigenheit und Orientiertheit - keinesfalls überholt sind, auch wenn dies die postmoderne Kultur der schnellen Definitionen und der schnellen Lösungen glauben machen will. Diesen Vorwurf kann man freilich den Beiträgen von Glißmann u.a. nicht machen. Sie stellen grundlegende Fragen, deren Beantwortung auch eine grundlegende wissenschaftliche und philosophische Ernsthaftigkeit erfordert. Meine Bemerkungen dazu verstehen sich als Beitrag zu der derzeit geführten und weiter anstehenden Debatte, insofern er auf den reichhaltigen philosophischen und arbeitswissenschaftlichen Schatz der Phänomenologie und angrenzender erkenntnistheoretischer Ansätze und Traditionen hinweisen will. Zu diesen angrenzenden Bereichen gehören u.a. die psychoanalytische Sozialwissenschaft und die kritische Theorie der Frankfurter Schule. Mein Diskussionsbeitrag will und kann die angesprochenen Probleme nicht lösen. Er ist eher als Versuch zu sehen, alte Erfahrungen aus der arbeits- und sozialwissenschaftlichen Forschung zu re-thematisieren und damit zugleich

neue Aspekte in die Debatte zu bringen. Wer allerdings meint, es gäbe nur einen – nämlich den vorherrschenden, namentlich der auf die Handlungsregulationstheorie bezogenen - einzigen Weg der arbeitswissenschaftlichen Analyse, der wird sich vermutlich mit den folgenden, dazu eher querliegenden Gedanken schwer tun. Die Frage ist: Weiten wir den Blick, um die bislang unverstandenen Phänomene ein Stück besser zu verstehen, oder behalten wir den eingengten Blick der Präzision willen bei, auch auf die Gefahr hin, nur wenig von der neuen Situation zu verstehen?

II. Was ist Phänomenologie?

Zunächst eine Lehrbuch-Definition: „Die Phänomenologie (wörtlich: die Lehre von den Phänomenen) ist, stichwortartig gesagt, eine philosophische Richtung, die Ereignisse und Handlungen beschreiben will, so wie sich zeigen. Beabsichtigt ist hier ein Vorgehen gegen die Tendenz, nur das als wirklich zu akzeptieren, was die Naturwissenschaften beschreiben. (...) Meist geht es in phänomenologischen Beschreibungen um Tätigkeiten in der Lebenswelt - d. h. der Welt, in der wir leben, mit Gebrauchsdingen und Vorstellungen umgehen - und deren sprachlichen Ausdrücken“ (Skirbekk / Gilje 1993, S. 855). Die Phänomenologie ist eine seit dem Ende des 19. Jahrhunderts insbesondere von Edmund Husserl, im weiteren auch von Georg Simmel, Max Scheler, Helmuth Plessner, Ludwig Binswanger und Maurice Merleau-Ponty – gemeint ist hier sein grundlegendes Werk: „Die Phänomenologie der Wahrnehmung“ (1945/1966) - herausgearbeitete erkenntnis- und wissenschaftstheoretische Haltung. Sie versucht, den durch die fortschreitende Verwissenschaftlichung und Technisierung unserer Lebenswelten verschobenen, entsinnlichten, entfremdeten und verdinglichten Lebensprozessen durch eine nachspürende, einfühlende, verstehende und rekonstruierende Methodik näher zu kommen. Phänomenologie versucht, die hinter technischen Begriffen und Schemata verborgene Lebenswelten zu entdecken, zu beschreiben und deren Wesensmerkmale herauszuschälen. Phänomenologie versucht, sich in die Situation hineinzu fühlen, d.h. das spezifische Milieu, die spezifische Atmosphäre und die spezifische Arbeits- und Lebens-Kultur wahrzunehmen und sich auf diese Schritt für Schritt einzustellen. Doch ein derartiges Hineinfühlen widerspricht völlig dem naturwissenschaftlich und technisch geschulten Herangehen, das Untersucher und Berater gelernt haben. Naturwissenschaftlich-technisches ist gewohnt, mit klar definierten Begriffen, Kausalzusammenhängen und ordnenden Schemata zu operieren. Phänomenologie durchbricht diese Schemata. Sie ist der Auffassung, dass die wirkliche Welt unendlich viel reicher an Phänomenen ist, d.h. an unendlich viele Qualitäten aufweisenden Erscheinungen, Gegenständen, Formen und Gestalten, als es „exakte“ Wissenschaft zu fassen vermag (hierzu insbesondere: Husserl 1936/1977). So ist auch Husserls Forderung zu verstehen, „zu den Sachen selbst“ zu kommen. Nicht mit vorgefertigten Schemata auf die Phänomene losgehen, sondern diese aus sich heraus „sprechen lassen“.

Die Welt ist voller „weicher“ Sachverhalte; „harte“ Fakten sind eher

rar. Die Lebenswelten der Menschen und damit ihre konkreten Befindlichkeiten, Orientierungen und Handlungsweisen werden nicht so sehr von messbaren Fakten bestimmt, sondern von den Bedeutungen, die sie für die Menschen haben. Die für den Menschen entscheidende Wirklichkeit, sagt Husserl, ist die subjektive, d.h. die leiblich erfahrene Wirklichkeit. Phänomenologie - dies sollte festgehalten werden - steht freilich nicht im Gegensatz zur quantitativen Wissenschaft, sondern ergänzt diese. Sie verhilft dazu, wahrgenommene oder instrumentell gewonnene Daten in einem angemessenen Deutungsrahmen zu interpretieren. Phänomenologie bleibt nicht bei den Beschreibungen stehen. Phänomenologie will sich auch deren Wesen annähern. „Mit einer tieferen Betrachtungsweise will man vorstoßen zu den Bedingungen der Lebenswelt, die genau diese Lebenswelt ermöglichen, will die sinnstiftenden Bedingungen finden“ (Skirbekk / Gilje 1993, S. 856). Dabei ist es wichtig festzuhalten, dass – aus einem ursprünglichen Bewusstseinsstrom heraus – Bewusstseinsakte immer auf den Inhalt der wahrgenommenen Phänomene, Sachverhalte und Handlungen gerichtet sind. Husserl nennt diese Gerichtetheit des Bewusstseins „Intentionalität“.

Eine Weiterentwicklung der Phänomenologie hat es in vielen Bereichen gegeben: angefangen von der Soziologie bis in die Gefilde der theoretischen Physik hinein. Phänomenologische Forschung reflektiert ganz bewusst, dass Forschungsergebnisse auch vom Blick und der Sichtweise des Beobachters und dem „Blick“ der jeweiligen Instrumente abhängen. Je mehr man ins Detail geht, umso mehr sind die Ergebnisse - das weiß jeder Physiker - notwendigerweise „unscharf“ und „beobachtungsabhängig“. Dieser scheinbare Nachteil kann jedoch zu einem Vorteil gewandelt werden. Noch einmal das Lehrbuch: „Dass die Phänomenologie erkenntnistheoretisch von unseren Tätigkeiten ausgeht und nicht von passiv empfangenen Sinneseindrücken oder reinem Denken, führt dazu, dass das Problem der Subjekt-Objekt-Beziehung, des Ding-Begriffs und der persönlichen Identität eine besondere Note erhält. Der Mensch als Handelnder befindet sich unmittelbar bei der Tätigkeit; es besteht keine absolute Subjekt-Objekt-Trennung“ (Skirbekk/Gilje 1993, S. 857).

Die Phänomenologie hat in der Arbeitssoziologie der 50er und 60er Jahre des letzten Jahrhunderts breiten Eingang gefunden. Verbunden mit dem Namen Heinrich Popitz und Hans Paul Bahrdt war über Jahre, wenn nicht Jahrzehnte hinweg die industriesoziologische Forschung von einer phänomenologischen Herangehensweise geleitet. Insbesondere in den vielfältigen und auch heute noch mit Gewinn zu lesenden Analysen der Situation der Stahlarbeiter im Ruhrgebiet (Popitz et al. 1957) wird der vieldimensionale Erkenntnisgewinn der phänomenologischen Methode deutlich (weitere Literatur bei: Ferber 1991). Die von Gerd Peter (1991; 1992) geforderte Re-Aktualisierung der phänomenologischen Arbeitsforschung könnte sich gerade an dem neuen Untersuchungsfeld der neuen Autonomie in der Arbeit äußerst befruchtend beweisen. Gerd Peter und Christian von Ferber haben (in: Peter 1991) die Kernelemente phänomenologischer Analyse herausgearbeitet: Sie verknüpfen die systematische und detaillierte Arbeitsanalyse

- wie sie in dieser Form von jedem Arbeitswissenschaftler gemacht wird - mit der Erhebung den situativen Gegebenheiten aus der Sicht der Beschäftigten. Auf der Grundlage dieser - wenn man so will – multidisziplinären Beschreibung der Arbeitssituation erfolgt der zweite Schritt, die phänomenologische Reduktion auf die sinnhaften Strukturen, die den Arbeitsakt und die Arbeitssituation im Bewusstsein der Beschäftigten konstituieren. Phänomenologische Reduktion meint, mittels einer Variation der Perspektiven, mittels gedanklicher Experimente, mittels Kräftefeld-Betrachtungen und dem Herausschälen hemmender und helfender Bedingungen Phänomene auf ihre wesenhaften Momente und Prozesse zurückzuführen. Wichtig hierbei ist, sich von wissenschaftlichen Modellen, Begriffen und Vorurteilen zu lösen, um überhaupt die Möglichkeit zu schaffen, Neues zu entdecken. „Arbeit ist vergesellschaftetes Alltagsleben, daran kann kein Zweifel aufkommen. Ein arbeitssoziologischer Zugang zur menschlichen Arbeit bahnt sich daher in dem Versuch, theoretisch und methodisch die prozesshafte, täglich sich erneuernde Herstellung ´ihrer Arbeit´ durch die Arbeitenden selbst zu dokumentieren, unbeschadet der vielen konkurrierenden wissenschaftlichen Ansätze, sich der Arbeit über das markt- und betriebswirtschaftlich bewertete Ergebnis, über die Strukturen der Arbeitsorganisation, über soziotechnische Arbeitssysteme, über ergonomische Messungen etc. zu bemächtigen. Unverlierbar und unverzichtbar ist ein Aspekt von Arbeit, den ein Arbeitssoziologe der ersten Stunde, Adolf Levenstein, mit einer methodologisch noch unbelasteten und daher unbekümmerten Frische in seinem Begleitbrief zu einer der ersten Arbeitererhebungen im Blick hatte: >Lieber Freund: Eine große Bitte ergeht an Sie. Möchte etwas wissen von Ihrem Fühlen und Denken, wie die Arbeit auf Sie einwirkt, welche Hoffnungen und Wünsche Sie haben. Schreiben Sie so recht aus der Seele heraus!< Wer diesen Aspekt menschlicher Arbeit methodisch dokumentieren will - gleich unter welchen forschungsleitenden Interessen, wie wir inzwischen aus der Erfahrung von vier Jahrzehnten Industrie- und betriebssoziologischer Forschung wissen, bestand an diesem Aspekt über lange Zeit kein Interesse - kommt um eine phänomenologische Arbeitsanalyse nicht herum. Sie zielt - um es noch einmal zu sagen - auf die prozesshafte Herstellung von Arbeit durch die Arbeitenden selbst oder – phänomenologisch gesprochen - auf die methodisch gesicherte Dokumentation der intentionalen Akte, in denen sich menschliche Arbeit manifestiert“ (Ferber, in: Peter 1991, S. 16).

III. Arbeit und Sinnfrage

Parallel zur Phänomenologie, von ihr beeinflusst und sich gegenseitig befruchtend, entstand in Deutschland die Schule der Gestaltpsychologie. Aus ihren Reihen ist für die Arbeitswissenschaft Kurt Lewin besonders bekannt geworden. Kurt Lewin hat in seinem legendären Aufsatz „Die zwei Gesichter der Arbeit“ (1920) die Doppelbedeutung der Arbeit – in einer für die Arbeitswissenschaft bislang unübertroffen nachhaltigen Weise - benannt: Arbeit als Last und Lust, als Mühsal und Sinnfindung, als Leid und Freude, als krankmachend und gesundmachend. „Arbeit ist unentbehrliche Voraussetzung

zum Leben, aber sie ist selbst noch nicht wirkliches Leben. ... Die Arbeit ist dem Menschen unentbehrlich in einem ganz anderen Sinne. Nicht weil die Notdurft des Lebens sie erzwingt, sondern weil das Leben ohne Arbeit hohl und halb ist. Auch vom Zwange der Arbeit befreit sucht jeder Mensch, der nicht krank oder alt ist, eine Arbeit, irgend ein Wirkungsfeld. Diese Fähigkeit, dem individuellen Leben Sinn und Gewicht zu geben, wohnt irgendwie jeder Arbeit inne, ob sie schwer oder leicht, abwechslungsreich oder monoton ist“ (Lewin 1920, in Ulich 1994, S. 18 f.). Lewin kommt also zur Aussage, dass Arbeit zwar einerseits noch nicht wirkliches Leben, andererseits geradezu zentral wirkliches Leben ist. Darum möchte man sie mit Sinn erfüllen. Kurt Lewin fasst das anthropologische Grundbedürfnis, dem individuellen Leben mittels Arbeit Sinn und Gewicht zu verleihen, in folgende Worte: „Weil die Arbeit selbst Leben ist, darum will man auch alle Kräfte des Lebens an sie heran bringen und in ihr auswirken können. Darum will man die Arbeit reich und weit, vielgestaltig und nicht krüppelhaft beenzt. Darum sei Liebe zum Werk in ihr, Schaffensfreude, Schwung, Schönheit. Sie hemme die persönliche Entwicklungsmöglichkeit nicht, sondern bringe sie zur vollen Entfaltung“ (ebenda).

Die Facetten von Arbeit, Arbeitserfahrung, Wahrnehmen, Erleben und Bedeutungszuschreibungen im Arbeitsprozess, nicht zuletzt das Erleben des eigenen Selbst in der Arbeit – Lust und Unlust, Freude und Leid, Bedrängnis und Befreiung, Widerfahrnis und strategisches Handeln, Gelingen und Misslingen – konstituieren einen Sinnzusammenhang. Dieser ist für jeden Menschen ein eigener, in seiner Konstellation ein einmaliger, doch mit mehr oder weniger großen Schnittmengen zu denen anderer. So stellen sich also kollektive Sinnhorizonte her, deren Bedeutung für die Analyse der Arbeitssituation kaum unterschätzt werden darf. Alfred Schütz, darin Husserl folgend, hat zu dieser Fragestellung Wesentliches beigetragen (Schütz 1932/2004, 1971). Insofern sedimentierte Erfahrungen der jeweiligen persönlich erlebten Geschichte sich mit allen räumlich-zeitlichen und sozial-interaktiven „Mitgegebenheiten“ zu einer biographischen Situation verdichten, strukturiert sich für die Person ein Sinnhorizont, der jetzt gerade Erfahrenes bzw. das zu Erfahrende verstehbar macht und damit zugleich weiteres Handeln ermöglicht. Es geht hier keinesfalls um einen gleichsam von außen „hinein gegebenen“ Sinn, sondern um den sich in der sozialen und biographischen Situation herstellenden. Andre Gorz erinnert in seiner großen Studie „Kritik der ökonomischen Vernunft“ (1989) an die grundlegende Einsicht Husserls, dass die Sinnstrukturen, welche uns Halt und Orientierung geben, in der sinnlich erfahrbaren Lebenswelt fußen, d.h. in dieser verankert sind, auch mit dem vermögen, in diese selbst wiederum aktiv einzugreifen (ebenda, S. 125-132). Es ließe sich auch sagen: Unsere sinnliche Empfindung – unsere leibliche Integrität wie unser leibliches Leiden – ist die Basis unseres jeweiligen Für-sich-werdens. Diese Feststellung hat – wie wir noch sehen werden – erhebliche Konsequenzen für die Beurteilung der Freiheitsproblematik.

Die Sinnfrage wurde in den folgenden Jahren insbesondere von Marie Jahoda, im Kern basierend auf den Ergebnissen der großen

Studie „Die Arbeitslosen von Marienthal“ (Jahoda u.a. 1933/1975), thematisiert. In einer späteren Publikation fasst Jahoda (1983) die damit verbundenen Erkenntnisse in fünf Erlebniskategorien zusammen, die bestimmend für das sinnhafte Lebensgefühl und das positive physisch-psychische Befinden des Individuums sind:

- die Erzwingung einer regelmäßigen Aktivität,
- die durch Arbeit bedingte feste Zeitstruktur,
- die Erweiterung des sozialen Horizonts,
- die Teilnahme an kollektiven Zielsetzungen und
- die Zuweisung von Status und Identität.

Während die erzwungene Aktivität eher negativ besetzt ist, verschränkt sich die gewonnene Zeitstruktur mit den kollektiven Bezügen zu einer stark positiven Erlebnisweise; diese geht unter den Bedingungen der Arbeitslosigkeit verloren. Die betriebliche Kollektivität kann als ein Ort sozialer Lebenswelt gesehen werden, die Menschen Orientierung, Halt und Anerkennung bietet. Soziale Anerkennung und soziale Unterstützung sind zentrale Faktoren zur Aufrechterhaltung oder Schaffung von Gesundheit.

Doch müssen die Jahoda-Kriterien auch kritisch hinterfragt werden. Sie beschreiben einen auf dem Boden der modernen Arbeits- und Industriegesellschaft historisch gewachsenen wie individuell verinnerlichten psychischen Ist-Zustand. Dies wird besonders deutlich am Beispiel der Zeit. Die Lohnarbeit war eine mächtige historische Instanz zur Zeit-Disziplinierung, zur Anpassung der subjektiven, psychologischen Zeit an die objektive, physikalische Zeit. Die Menschen mussten - bei Strafe des Untergangs - lernen, sich dem Zeitregime des Kapitals zu unterwerfen. Die „regelmäßige Aktivität“ schloss aus ihrem Rahmen selbstbestimmte Eigenzeit und kreatives inneres Zeiterleben aus und reduzierte es auf ein Minimum der Freizeit, soweit diese überhaupt wirklich frei sein konnte. Die Wahl des sozialen Horizonts, der kollektiven Zielsetzung und des sozialen Status war vor diesem Hintergrund im alten kulturellen Modell keine freie (Zoll 1993). Im alten kulturellen Modell war die persönliche Identität eng an die der zugewiesenen sozialen Identität des Arbeiters und der Arbeiterfrau gekoppelt. Ein Ausbrechen aus diesem „stählernen Gehäuse der Hörigkeit“, wie jene Situation vor 100 Jahren von Max Weber benannt wurde, war nur wenigen möglich. Heute haben sich die Verhältnisse in diesem Punkt grundsätzlich gewandelt. Die Entwicklung des modernen Kapitalismus selbst hat jedoch - darauf weist der französische Soziologe Andre Gorz (2000) in seiner Diskussion der fünf strukturierenden Funktionen Jahodas hin - die Realisierbarkeit und Lebbarkeit der regelmäßigen, in feste Orts- und Zeitstrukturen und einer in feste Kollektive eingebetteten Arbeitsaktivität längst unterminiert. Wir leben mittlerweile in einer Zeit von sich global ausbreitenden Formen prekärer, temporärer, flexibler, diskontinuierlicher, unabgesicherter und vor allem auch individualisierter Arbeitsverhältnisse. Die Einbindung in Zeit, Raum und Kollektiv ist für viele bereits in der Arbeit verloren gegangen. Dieses neue kulturelle Modell kann dem Menschen nichts Menschlicheres bieten als das alte. Gorz sieht freilich in den Turbulenzen der heutigen Zeit, in der Auflösung des alten kulturellen Modells, für wesentlich mehr Menschen als früher „die Chance, in mehr selbst-

bestimmter Zeit“ zu leben, d.h. mehr eigene Interessen, Ideen und Potentiale zu entdecken und - so mühsam und schwierig dies auch sein mag - seine Aktivitäten, Zielsetzungen und sozialen Kontakte stärker diesen Interessen gemäß zu gestalten. Dieser Frage gilt es im Folgenden nachzugehen.

Interessant und für die Untersuchung der neuen Autonomie in der Arbeit wahrscheinlich außerordentlich nutzbringend ist der Hinweis von Christian von Ferber auf Norbert Elias. Dessen Soziologie untersuchte die im Rahmen des Zivilisationsprozess sich vollziehende Wandlung vom Fremdzwang in Selbstzwang. Durch die Verinnerlichung des Arbeits- und Leistungsprinzips, heute des allumfassenden Marktprinzips, werden Rollenerwartungen in innere Instanzen überführt, deren Herkunft sich der Person in dem Maße verbirgt, wie ursprüngliche Lebensimpulse verdeckt und verschüttet werden. Selbstredend ist eine zivilisierte Gesellschaft auf die Beherrschung von aggressiven und destruktiven Impulsen angewiesen; doch in diesen erschöpfen sich keinesfalls die anthropologischen Voraussetzungen der menschlichen Entwicklung. Da sind auch die schöpferischen und auf den anderen Menschen bezogenen Energien, denen zur Entfaltung zu verhelfen Aufgabe einer auf Menschenwürde und Solidarität orientierte Kultur wäre. Die neoliberale Marktlogik ist das Gegenteil einer solchen Kultur. Nach meiner Auffassung kann von Autonomie und positiver Freiheit nur dann gesprochen werden, wenn Anzeichen einer kulturellen Hegemonie beobachtbar werden, deren Leitideen auf Würde und Solidarität gerichtet ist.

Die Postmoderne macht tradierte Kulturen, welche Sicherheit und Vertrauen bieten konnten, brüchig. An vielen Stellen sind die alten Kulturen bereits zerbrochen, doch neue Vertrauenskulturen, an denen sich Menschen orientieren könnten, sind kaum in Sicht. Dieser Epochenbruch kündigte sich schon durch die Erschütterungen und Nachwirkungen des Ersten Weltkrieges an. „Der Mensch ist sich, wie Scheler sagte, wie noch nie problematisch geworden, er weiß nicht mehr, was er ist, und weiß, dass er es nicht weiß. Seines Weges unsicher, sich selbst fragwürdig geworden, forscht er daher heute, wie nie zuvor nach seinem eigenen Sinn und Sein, nach seinem Woher und Wohin. Indem er aber um ein neues Begreifen seiner selbst ringt, ringt er zugleich um seine eigene künftige Form“ (Landmann 1976, S. 41). Es geht um die Frage nach dem Sinn. Der globalisierte und flexibilisierte Kapitalismus treibt diese Unsicherheit, dieses Sich-nicht-mehr-selbst-kennen, dieses Gefühl der Sinnlosigkeit auf die Spitze. Richard Sennett (2000, 2005) beschreibt diese neue Situation in trefflicher Weise. „Wie kann ich noch wissen wer ich bin“, fragt Sennett, wenn schon die Worte Arbeit und Beruf begrifflich erodiert seien. An ihrer Stelle würden Begriffe verwendet, die dem Zeitgeist besser entsprächen: Projekt, Mission, Task force usw. „All diese Wörter rücken die berufliche Tätigkeit in eine flüchtige, provisorische und vorübergehende Perspektive“ (Sennett 1999, in: Distelmeyer 2003, S. 188).

IV. Autonomie und Freiheit

In der Arbeitswissenschaft und ihren wissenschaftlichen Teildisziplinen sowie in den arbeitswissenschaftlichen Konzepten der Arbeitssoziologie, Arbeitspsychologie, Arbeitsmedizin und anderer Fachgemeinden bestand seit Jahrzehnten ein Konsens darüber, was unter Autonomie in der Arbeit - vom Grundsatz her - zu verstehen sei. Dieser Begriff orientierte sich strikt an der deutschen Aufklärungsphilosophie, namentlich an Immanuel Kant. In der direkten Übersetzung aus dem griechischen Wortstamm (autos: selbst, nomos: Gesetz) bedeutet Autonomie Selbstgesetzgebung, im weiteren Begriffsfeld: Selbstbestimmung, Unabhängigkeit und Freiheit. Seit Immanuel Kant konkretisierte sich das Verständnis von Autonomie im Sinne der Unabhängigkeit der Vernunft von äußeren Autoritäten. Autonomie bezeichnet die Befreiung des Menschen zu einem selbständigen Vernunftwesen, unabhängig von überkommenen autoritären oder Anpassung erzwingenden Traditionen. In der Soziologie wird Autonomie geradezu als Gegenbegriff zu Anpassung verstanden, womit der sozialstrukturelle Tatbestand umschrieben wird, dass soziale Rollen dem Individuum neben klaren Verhaltensanweisungen immer auch mehr oder weniger starke Eigenleistungen, Selbstentscheidungen und damit auch Selbstverantwortung abverlangen. Mit diesem philosophischen und soziologischen Grunddefinitionen sind freilich mehr Fragen aufgeworfen als beantwortet. Die Hauptfrage ist: Gibt es sozialstrukturelle Zwänge der Gesellschaft und ihrer Subsysteme, insbesondere im Bereich von Arbeit und Wirtschaft, welche das Individuum zu Rollenleistungen zwingt, die einer Autonomie entgegenstehen? Und weiter: Werden durch diese Zwangsverhältnisse die Postulate einer Autonomie nicht geradezu konterkariert?

Der Jahrtausendejahre alte Schrei nach „Freiheit von Unterdrückung und Mühsal“ wurde in der Neuzeit erweitert und überlagert von Modellen der „positiven Freiheit“ (Kant). Doch die Vorstellungen, wie diese zu füllen sei, blieben und bleiben bis heute sehr unterschiedlich – angefangen von radikal individualanarchistischen (Stirner) bis hin zu den totalitären Modellen der verschiedensten Spielarten (von Carl Schmitt bis zu Stalin). Die Formel des -fälschlicherweise – Hegel zugeschriebenen Zitats, Freiheit sei „Einsicht in der Notwendigkeit“, hat im 20. Jahrhundert ein unfassliches Maß an Unfreiheit – auch und gerade im System der Arbeitsgesellschaft – legitimiert. Diese Formel und die ihr zugrundeliegende Gesellschaftsdiagnostik ist gründlich diskreditiert. Zugleich ist zu betonen, dass Freiheit immer nur im sozialen Gefüge mit Anderen Freiheit sein kann. Das Marxsche Postulat einer freien Assoziation – konkret-nützlich produzierender, sich reproduzierender und auf allen Ebenen der sozialen Praxen zusammenwirkender – freier Menschen bleibt gültig. An ihm wird letztlich zu messen sein, wo wir im Prozess der Subjektivierung und Autonomisierung der Arbeit stehen. Dieser Erkenntnisprozess wird zugleich auch einer der Arbeitenden selbst sein, vorausgesetzt, sie gleiten nicht in den Abgrund einer „Eindimensionalisierung“ (Marcuse) ab. Dies zu verhindern, ist selbstredend ein – wenn nicht gar das vornehmste - Ziel einer aufklärenden Arbeitswissenschaft, wie aufklärender Wissenschaft überhaupt.

Im arbeitswissenschaftlichen Diskurs haben sich für die konkrete Anwendung pragmatische Definitionsfelder herausgebildet. Strohm / Ulich (1997) gehen bei ihrer Autonomiebestimmung vom Prinzip der vollständigen Aufgabe aus. Sie verstehen darunter Folgendes:

- Das selbständige Setzen von Zielen,
- selbständige Handlungsvorbereitungen,
- Auswahl der Mittel einschließlich der erforderlichen Interaktionen,
- Ausführung, Ablauffeedback und ggf. zur Handlungskorrektur und
- Kontrolle mit Resultatfeedback und der Möglichkeit, Ergebnisse der eigenen Handlungen auf Übereinstimmung mit den selbst gesetzten Zielen zu überprüfen.

Ulich weist in diesem Zusammenhang immer wieder auf den Psychologen und Arbeitswissenschaftler Otto Lipmann hin, der bereits vor über 70 Jahren Autonomie und Handlungsspielräume gegen den herrschenden Taylorismus einforderte: „Aus arbeitswissenschaftlichen Erwägungen heraus werden wir zu der Forderung geführt, dass dem Arbeiter die Gestaltung seiner Arbeit, die Wahl der Arbeitsmittel und Arbeitsmethoden in möglichst hohem Grade überlassen bleiben soll, und dass dieses Prinzip nur auf Grund streng begründeter wirtschaftlicher Erwägungen durchbrochen werden soll. (...) Arbeitsfreude im eigentlichen Sinne des Wortes gibt es nur da, wo der Arbeiter eine zielgerichtete Tätigkeit zu verrichten hat, deren Ziel oder deren Ablauf er autonom bestimmen oder regulieren kann und deren Merkmale seiner Arbeitsneigung entsprechen“ (Lipmann 1932, in Ulich 1994, S. 33 f.).

Ein weiterer Zugang zur hier verhandelten arbeitswissenschaftlichen Thematik kam aus dem angelsächsischen und skandinavischen Raum. Es handelt sich um die legendäre Arbeit von Karasek / Theorell (1990): „Healthy work. stress, productivity, and the reconstruction of working life“. Die Autoren operieren hier mit dem Terminus der Kontrolle im Sinne von Selbstkontrolle der Arbeitenden. Je höherwertiger und qualifizierter die Arbeitsaufgabe und je höher der Grad der Kontrolle, d. h. der Selbstbestimmung der Arbeitsaufgaben, der Arbeitsmethoden und des Arbeitsablaufes desto stärker ist die Wahrscheinlichkeit einer körperlichen, seelischen und geistigen Gesundheit der Betroffenen. Und dieses Modell hat durch Hinzufügen einer dritten Dimension, diejenige der sozialen Unterstützung und der Gratifikation (Siegrist 1995) eine Modifikation bzw. eine Erweiterung und Komplettierung erfahren. Auch in der europäischen Diskussion um eine Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz wurde in der Fachwelt ein weitgehender Konsens darüber erreicht, den Grad der Autonomie und Selbständigkeit, die Qualität der Arbeitsinhalte sowie die soziale Unterstützung und Anerkennung bei der Arbeit auf ein möglichst hohes Maß zu bringen.

Wotschack (1987) hat bereits vor zwei Jahrzehnten darauf hingewiesen, dass die Abkehr von klassischer Fließbandarbeit und klassischer Monotonie nicht automatisch zu mehr Handlungsspielraum im Sinne von mehr Autonomie und mehr Freiheit führt. Neue Arbeitsformen lösen auch gewachsene kollektive Beziehungen

- einschließlich ihrer kollektiven Auffang- und Hilfeleistungssysteme
- auf. Arbeit wird individualisiert: „Das Arbeitshandeln zwingt zum individuellen Auffangen von Widersprüchen, etwa bei Störungen. ... In diesem Sinne entstehen höhere Eigenverantwortung, aber auch - damit verbunden – individuelle Schuldzuschreibung bei Störungen, Arbeitsfehlern, bei nicht planbaren Vorkommnissen“ (ebenda, S. 22). Individualisierung bedeutet – darauf weist Wotschack ebenfalls ausdrücklich hin - auch höhergradige Konkurrenzverhältnisse am Arbeitsplatz und höhergradige Abhängigkeiten gegenüber dem betrieblichen Arbeitsmarkt, bedingt durch die Konjunktur-, Rationalisierungs- und Arbeitsmarktentwicklung. Letztlich werden dem arbeitenden Individuum Verantwortlichkeiten für Arbeitskontexte zugeschrieben, deren Determinanten oftmals weit außerhalb seiner Entscheidungsmöglichkeiten liegen. Auch wenn der Einzelne heute die Abfolge der Arbeitsschritte selbst gestalten kann, so ist der Arbeitsvollzug durch EDV-Vorgaben möglicherweise in höherem Maße standardisiert als früher. Diese insgesamt komplexe Widersprüchlichkeit nennt Wotschack „kontrollierte Autonomie“. Vieth (1995) hat das Wotschacksche Konzept aufgegriffen und hinsichtlich eines Aspekts erweitert, den er „Tyrannei der Intimität“ nennt.

Auf genau diesen Aspekt weist auch der US-amerikanische Sozialforscher Richard Sennett (2005) hin, dem bei seinen Studien in neuen Dienstleistungsberufen ein massiver Verlust von Grundvertrauen aufgefallen ist. Als besonders gravierend hinsichtlich der gesundheitlichen Folgen sieht Sennett die Management-Technik des innerbetrieblichen Wettbewerbs an: Mehrere Arbeitsgruppen konkurrieren um ein bestimmtes Ziel, wobei die Verlierer in der Regel auch ihren Arbeitsplatz verlieren. Sennett bemerkte nicht nur einen äußerst hohen Angstpegel in diesen Unternehmen, sondern auch eine Zersetzung des sozialen Kapitals, d.h. der sozialen Beziehungen zwischen den Mitarbeiter/innen wie auch der familiären und generativen Bezüge: Wer Wert auf stabile Partnerbeziehungen und vor allem auf Kinder und die notwendige Kinderbetreuung als Elternteil legt, wird von den Managements als „dependant“ abqualifiziert. Dies bedeutet, dass „die Kultur des neuen Kapitalismus“ (Sennett 2005) nicht nur soziale Beziehungen am Arbeitsplatz, sondern soziale Beziehungen überhaupt zerstört.

Ende der 90er Jahre begannen sich kritische Stimmen zu mehren, welche auf die hohen Arbeitsbelastungen und damit auch auf die gesundheitlichen Gefährdungslagen derjenigen Berufe und Arbeitsbereiche aufmerksam machten, welche im Sinne des bisherigen arbeitswissenschaftlichen Definitionsfeldes mit einer hohen Autonomie assoziiert waren. Es sind dies Stimmen aus der Arbeitsmedizin (Scheuch 1999, 2004), aus der Arbeitspsychologie (Moldaschl / Voß 2002; Janssen / Nachreiner 2004) sowie aus der Arbeitssoziologie (Kratzer 2003; Moldaschl / Voß 2002; Dörre 2003). Die entscheidenden Beiträge zur Infragestellung des arbeitswissenschaftlichen Autonomiekonzeptes kamen und kommen freilich zweifelsohne von der Arbeitsgruppe des Institutes Cogito (Peters 1997, 2005; Glißmann 2000, 2005; Schmidt 2000, 2004, 2005). Verbunden sind diese kritischen Fragestellungen mit der Beobachtung von Prozessen, die als „Internalisierung des Marktes“, als „unternehmerische

Eigenverantwortung des arbeitenden Individuums“, als „Konzepte der indirekten Steuerung“ und ähnliches bezeichnet wurden. Die von der Cogito-Gruppe rezipierte Management-Literatur verweist in ihrem Kern darauf, dass die Individuen im Unternehmen ihre Zielstandards selbst setzen, ihren eigenen Arbeitsprozess selbst planen und durchführen, die Ergebnisse selbst verantworten und sich im Kontext der globalisierten Marktkonkurrenz selbst verwerthen sollen.

Wilfried Glißmann fragt (IGM-Dokumentation S. 31 f.): „Was ist eigentlich Freiheit? Gibt es tatsächlich Freiheit?“ Und er konkretisiert diese Fragestellung auf die ganz konkrete alltägliche Arbeitssituation: „Warum tue ich, was ich tue? Und warum tue ich das freiwillig? Ich muss es doch gar nicht tun, warum also tue ich es?“ Um der Beantwortung dieser Fragen näher zu kommen, ist es sinnvoll, auf eine weitere Unterscheidung einzugehen: diejenige Kants zwischen negativer und positiver Freiheit. Diese Unterscheidung wird auch und gerade in der neueren Diskussion um die Frage der Autonomie und der Selbstbestimmung in den neuen Arbeitsformen des flexibilisierten Kapitalismus (Grote 1997; Moldaschl 2002; Sichler 2003) gefordert, und dies zu Recht. Freiheit von äußeren Zwängen wird als negative Freiheit, die Möglichkeit, menschliche Eigenschaften und menschliche Kompetenzen zu entwickeln, zu entfalten und zu verwirklichen, wird als positive Freiheit verstanden. Vom Standpunkt materiell wirksamen Handelns aus gesehen dürfte einleuchten, dass die negative Freiheit – und dies im Gegensatz zur stoischen, lutherischen, kantischen oder existenzialistischen Gesinnungsethik – eine Voraussetzung zur positiven Freiheit darstellt. Die Frage kann für unseren thematischen Zusammenhang nun in etwa so gestellt werden: Orientiert sich das Autonomie-Verständnis am Konzept der negativen Freiheit, d. h. an der Abwesenheit von handlungseinschränkenden Bedingungen, oder orientiert sich das Autonomie-Verständnis an einem Konzept der positiven Freiheit, d. h. an Handlungsoptionen, die in Übereinstimmung mit inneren Überzeugungen und Werten frei und immer wieder reflektierend gewählt werden. Sieht man sich die oben genannte Operationalisierung des Autonomiebegriffs bei den Arbeitswissenschaften an, so ist festzustellen, dass sich diese durchaus an der positiven Freiheit orientieren.

Wenn Wilfried Glißmann fragt, „warum tue ich, was ich tue? Und warum tue ich das freiwillig? Ich muss es doch gar nicht tun, warum also tue ich es?“, dann wird darin die Zerrissenheit des Individuums deutlich, welche zwar sicherlich zu den Existenzfragen des Menschseins gehört, doch welche sich im Kontext der Spät- oder Postmoderne, der Individualisierung und Flexibilisierung, der neuen Management- und Arbeitsformen, der indirekten Steuerung und des Zerfließens von Arbeit und Privatheit in einer bisher nicht gekannten Weise zuspitzt. Die Gesellschaft verfügt über keinerlei Erfahrung mit diesen extrem zugespitzten Situationen, daher kann es den nunmehr Betroffenen nicht zum Vorwurf gemacht werden, dass sie mit diesen Situationen nicht umgehen können. Es ist dies zugleich auch eine Frage, die zurückgegeben werden muss an die Gesellschaft, der sie geschuldet ist, konkreter: An die Arbeitgeber,

an die Gewerkschaften, an die für die Gesundheit bei der Arbeit Verantwortlichen, an die überbetrieblichen Institutionen des Gesundheitsschutzes genauso wie an die betrieblich Zuständigen. Was bedeutet, so fragt Angela Schmidt an anderer Stelle (Schmidt 2004) mit vollem Recht, in dieser Situation eine Gefährdungsbeurteilung, wie können in dieser Situation gesundheitliche Belastungen ermittelt und präventiv angegangen werden? Schmidt weiter: „Welche Bedeutung hat eine Auseinandersetzung der Individuen mit sich selbst für eine Gefährdungsbeurteilung unter den neuen Bedingungen? Ist eine solche ohne eine aktive Mitwirkung der Individuen überhaupt möglich? Welche Bedeutung haben die Fragen nach Freiwilligkeit und Unfreiwilligkeit, nach Selbständigkeit und Unselbständigkeit und Selbsttäuschung oder nicht in diesem Zusammenhang?“ Es ist vollständig undenkbar, dass derartige Fragen ohne eine Beteiligung der betroffenen Individuen überhaupt richtig gestellt, zu schweigen davon, halbwegs richtig beantwortet werden können. Genauso undenkbar ist freilich eine positive Lösung des Problems, wenn die betroffenen Individuen mit Problemdefinition und Problemlösung allein gelassen werden.

V. Die Frage der Willensfreiheit

Herkömmliche arbeitswissenschaftliche Kriterien wie die der vorgegebenen und zu gestaltenden Arbeitsstrukturierung, der Kooperation und der Qualitätssicherung zerfließen angesichts der massiv platzgreifenden neuen Tendenzen in der Arbeitswelt. Gedacht wird nicht mehr in Arbeitsstrukturen, sondern in Projekten, für deren Akquise, Organisation und den Kunden zufrieden stellende Abwicklung der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin selbst verantwortlich ist. Projekthinhalte werden sekundär und können notwendigerweise hinsichtlich ihrer gesellschaftlichen Nützlichkeit in den Überlegungen und Entscheidungen der Betroffenen kaum noch Raum beanspruchen. Die Managementliteratur spricht von der Notwendigkeit, „ganz in seiner Arbeit aufzugehen, sich mit seinen selbst gestellten Aufgaben voll zu identifizieren, die Emotionalität der Flow-Erlebnisse voll auszukosten“ usw. Die klassischen Kriterien der abhängigen Erwerbsarbeit wie z. B. festgelegte Arbeitszeiten, Pausenzeiten, Leistungsbemessungen usw. werden hinfällig. In Projekten ist die Arbeitszeit entgrenzt, die Unterscheidung von Arbeit und Freizeit ist aufgehoben, das Verhältnis von Arbeit und Gesundheit kehrt sich um: Der arbeitende Mensch hat sich gesund und fit zu machen und zu erhalten, um die anstehende Arbeit bewältigen zu können.

David Bosshart vom Gottlieb Duttweiler-Institut meldete sich mit einem Artikel „Die Neuerfindung des Menschen“ zu Wort, in dem er sich kritisch auf das durch die Aufklärung geprägte Ideal der Autonomie im Sinne eines starken personalen Ich bezieht. Davon müsse Abschied genommen werden, wie überhaupt vom Identitäts-Ideal unseres philosophischen und sozialwissenschaftlichen Grundbestandes. „Sich persönlich fit zu machen wird nicht mehr heißen, ein starkes Ich zu entwickeln, sondern in virtuellen Beziehungen zu leben und multiple Identitäten zu pflegen. Das heißt:

Ich setze nicht mehr auf einen persönlichen Kern und suche ihn, sondern ich trainiere mir die Fähigkeit an, mich nicht mehr definitiv auf etwas festzulegen. Damit bleibe ich fit für neue Wege. Metaphorisch gesprochen: Statt in die Tiefe gehe ich in die Breite. Ich werde zum Oberflächengestalter, ich gestalte mit meinen Stilen, torsohaften Charakteren und Identitäten Oberflächen. (...) Dreh- und Angelpunkt der persönlichen Fitness ist nicht mehr der Aufbau einer eigenen stabilen Identität, sondern das Vermeiden des Festgelegtwerdens.“ (zitiert nach: Keupp 2003, S. 305). Mit Fug und Recht darf hier gefragt werden, was eigentlich hier noch freier Wille und was hier schon totale Manipulation bzw. totale Manipulierbarkeit ist.

Das Problem der Willensfreiheit hat das philosophische Denken von Anfang an begleitet. Die Freiheitsfrage strahlt bis zum heutigen Tage in praktisch alle wissenschaftlichen Disziplinen hinein, angefangen von der biologischen und psychologischen Anthropologie bis hin zur Kopenhagener Deutung der Quantenphysik. Die Aufklärungsphilosophie – hier sind insbesondere Kant, Fichte und Schelling zu nennen – hat grundlegende Kategorien der positiven Freiheit und des freien Willens herausgearbeitet, die bis heute nichts an Wahrheit eingebüßt haben. Schelling identifiziert die Willensfreiheit mit dem Vermögen, zwischen Gut und Böse zu unterscheiden und seine Handlungen gemäß dieser seiner Erkenntnis in voller Verantwortung selbständig zu gestalten. Dies bedeutet, dass erst dann, wenn ich mich aus ideologischen Verstrickungen befreit habe, die Wirklichkeit und meine Handlungsmöglichkeiten erkenne und mich in die Lage versetze, die Folgen meines Tuns verantworten zu wollen, von Freiheit gesprochen werden kann. Dies bedeutet weiter, dass ich die konkret-nützliche Seite meines Tuns zu überschauen und die Verantwortung für den Anderen zu übernehmen gewillt bin. Zugegeben: Das ist eine sehr weite Fassung des Freiheitsbegriffs, und es gab und gibt viele Gründe, ihn zu kritisieren.

Angestoßen durch die Provokation Friedrich Nietzsches, der mit beißender Feder die Verlogenheit des damals herrschenden Zeitgeistes kritisierte und offen bezweifelte, dass das Ich „Herr im eigenen Hause“ sei, hat sich im 20. Jahrhundert eine dichte Debatte über die Zwiespältigkeit des Daseins in der Welt entwickelt: Über Bewusstes und Unbewusstes (Freud), über das Sichtbare und das Unsichtbare (Merleau-Ponty), über das Logische und das Antilogische (Victor von Weizsäcker). Mitten in diese Debatten, die zuweilen auch Züge des Relativierenden und Legitimierenden annahmen, platzte eine zweite Provokation: Jean Paul Sartre proklamierte in seinem legendären Werk „Das Sein und das Nichts“ (1943/1993) die absolute Freiheit des Willens, die absolute Freiheit der Entscheidung, die absolute Verantwortung für sein eigenes Tun, immer und zu jeder Zeit. An dieser Stelle soll und kann nicht die ins Unendliche gehende Zahl der kritischen Einwände gegen diese Position referiert werden. Die grundsätzliche Ablehnung der Sartre'schen Freiheitstheorie, sei sie nun marxistischer, behavioristischer oder neurobiologischer Provenienz, führt wiederum zum Determinismus: Der Mensch ist in sozialen und biologischen Strukturen verhängen und in ihnen

verhaftet, ohne Chance, eigene Handlungsentwürfe entwickeln oder verwirklichen zu können.

Geschult an der dialektischen Historik Hegels, aber deren Dogmatik überwindend, hat Merleau-Ponty in seinem Werk „Phänomenologie der Wahrnehmung“ (1945/1966) den Husserlschen Ansatz aufgegriffen und weitergeführt. Merleau-Ponty hat sich einer Beantwortung der Freiheitsfrage genähert, die m.E. auch heute noch Bestand hat. „Nie herrscht der Determinismus und nie die absolute Wahl, niemals bin ich bloß Ding und niemals nacktes Bewusstsein“ (ebenda S. 514 f.). Merleau-Ponty konstatiert einen Rückfall Sartres in die Leibvergessenheit, welche einer idealistischen Erörterung der Freiheitsfrage Tür und Tor öffnet. Merleau-Ponty diskutiert auch Extremerfahrungen wie die der Folter: „Es ist letzten Endes kein nacktes Bewusstsein, das dem Schmerz widersteht, sondern der Gefangene mit seinen Genossen oder mit denen, die er liebt und unter deren Augen er lebt, oder das Bewusstsein in einer stolz gewollten Einsamkeit, d. h. aber nochmals in einer bestimmten Weise des Mit-Seins“ (S. 515). Und er kommt zu der Schlussfolgerung: „Konkret genommen, ist die Freiheit stets eine Begegnung des Äußeren und des Inneren ... und ohne je ganz zu verschwinden, verfällt sie in gleichem Maße, in dem ihre Duldung durch die leiblichen und institutionellen Gegebenheiten unseres Lebens währt. Es gibt, wie Husserl sagt, ein Feld der Freiheit und eine bedingte Freiheit, nicht in dem Sinne als sei sie absolut in diesen Grenzen dieses Feldes und außerhalb seiner inexistent, sondern sofern meine Möglichkeiten sich gliedern in nächste und ferne. Jedes Engagement, das wir übernehmen, unterstützt unsere Macht, und es gibt keine Freiheit ohne eigene Macht“ (S. 515 f.).

Im Anschluss an Merleau-Ponty schreibt Gerd Brand (1971): „Die Analyse der Freiheit gründet in der Analyse der Vorgegebenheit meines Möglich-Seins, denn nur in dieser Vorgegebenheit bin ich frei, habe ich Freiheit. Jede Analyse von Wollen, Können und Wählen und die Entfaltung dieser Analyse in Ziele, Zwecke, Motive, Absichten usw. setzt voraus die Analyse dessen, was wir die Situation nennen. (...) Wenn ich in der Situation so bin, dass ich dabei in mir selbst als Außer-mir bin und umgekehrt, dann ist das Außer-mir, welches mir meine Situation vermittelt, nicht meine Umgebung, sondern es sind meine Umstände. (...) Meine Umstände kann ich auch unterscheiden als Verfügbares, und zwar in einem doppelten Sinne: Die Situation unterscheidet erstens über die Verfügbarkeit meiner Umstände, d. h. darüber, wie und inwieweit ich über sie verfügen kann; zweitens unterscheidet sie, wie und inwieweit die Umstände über mich verfügen. Beides gehört im Verfügbaren zusammen. Je weniger ich über meine Umstände verfüge, desto mehr verfügen sie über mich. In die Situation bin ich selbst eingefügt, ich bin in ihr, weil sie über mich mit-verfügt; ich kann mich nur in ihrem Gefüge bewegen, handeln, leben: Die Situation ist mein Gefüge. (...) Die Umstände sind meine, aber ich habe sie nicht gemacht. Die Situation ist meine, aber ich habe sie auch nicht geschaffen. Selbst wenn ich in eine Situation hineingerate oder aus ihr heraus, so bin ich doch immer in irgend einer Situation. Wir haben gesehen, dass ich sie weder im eigentlichen Sinne verweigern noch akzeptieren

kann, dass ich in ihr weder vollkommen frei noch vollkommen unfrei bin, dass ich in ihr weder einen Standpunkt einnehmen noch ihn nicht einnehmen kann. Nichts entkommt dieser ursprünglichen Situationszugehörigkeit, Situationsbedingtheit. Die Situation kann sich ändern, aber kann sie sich total ändern? Die Grenze der Situation, das bin ich selbst als an mich selbst gebunden“ (Brand 1971, S. 403, 404, 406, 407 f.).

Exkurs zu Adorno und Habermas

Adorno (1966) hat in engster Auseinandersetzung mit Kant – in einer atemberaubend dialektisch verschlungenen Sprache - das Problem der Willensfreiheit diskutiert und kommt zu einem Ergebnis, das dem Merleau-Pontys bis in die Detailargumentation hinein entspricht. Jüngst hat Jürgen Habermas (2005, S. 187 ff.) in seiner Auseinandersetzung mit den neurobiologischen Moden auf den fulminanten Gehalt der Freiheitstheorie Adornos hingewiesen, der die aktuellen Auseinandersetzungen an den Rahmen setzt, wo sie hingehören. Die Freiheitsfrage ist keine, die in der Biologie oder Psychologie auch nur ansatzweise beantwortet werden könnte, sondern allein da, wo sich Natur und Gesellschaft miteinander verflechten. Im Folgenden soll versucht werden, das Freiheitskapitel in der Negativen Dialektik (Adorno 1966, S. 211- 294) in seinen Kernargumenten zu referieren, ohne es zu simplifizieren. Adorno kommt unumwunden zu seiner Ausgangsthese: Die Rede von der unbedingten Freiheit ist eine Illusion. Schon der Wille ist an unsere innere, leibhafte und gesellschaftlich geronnene Natur gebunden, zu schweigen von der praktischen Handlung. Bezugsbasis meiner Handlungen ist nicht der vernünftige Wille, sondern die subjektive Natur, in die er herabreicht, gleichsam die organische Verwurzelung in der Leiblichkeit. Unser Leib ist freilich in dem Maße zerrissen, wie er von der gesellschaftlich geformten Unterwerfung der Natur auch selbst sich unterwerfen und damit zugleich seine eigene, ursprüngliche Natur verleugnen muss. Unter den Bedingungen der kapitalistischen Gesellschaft wird der Freiheitswille unentwegt gedemütigt, nicht aber ausgeschaltet. Genau hier wird Adorno oft missverstanden, so als ob er den Menschen völlig auf die Warenform eingeebnet sähe. Das wäre ein Determinismus, den Adorno heftig kritisiert. Er schreibt ausdrücklich: „Wird Willensfreiheit schlechterdings geleugnet, so werden die Menschen ohne Vorbehalt auf die Normalform des Warencharakters ihrer Arbeit im entfalteten Kapitalismus gebracht“ (ebenda, S. 261). „Nicht minder verkehrt“, so fährt er fort, sei „die Lehre von der Willensfreiheit, die inmitten der Warengesellschaft von dieser abstrahiert“ (ebenda). Diese Antinomie – die Gegengesetzlichkeit also – ist keine begriffliche, sie ist real. Und noch einmal Adorno: „Konkret wird Freiheit an den wechselnden Gestalten der Repression: im Widerstand gegen diese“ (ebenda, S. 202). Freiheit ist mit Unfreiheit verfilzt, nicht nur in dem Sinne, dass diese jene unterdrückt, sondern auch in dem Sinne, dass diese jene hervorruft. Freiheit des Willens ist unter herrschaftlichen Bedingungen immer mit dem Impuls zur Befreiung verbunden. Wo dieser Impuls ausbleibt, ist höchste Sorge angebracht: „Unfrei in einem gesteigerten, ja unheimlichen Sinne sind wir vor allem dann, wenn wir verinnerlichte Zwänge nicht einmal als solche empfinden“ (Habermas 2005,

S. 202). *Hier ist Krankheit vorprogrammiert. Angelehnt an Adornos Worten: Je hemmungsloser die Vernunft sich über die Natur erhebt, desto mehr zwingt sie diese zur pathologischen Regression. Abgespaltene, aus dem Bewusstsein ausgesperrte vitale Motive verkehren sich zum psychischen und körperlichen Leiden. Dieses ist immer auch ein Fingerzeig für das Eingedenken der Natur im Subjekt, welches nach Befreiung vom gesellschaftlichen Naturzwang sich sehnt.*

Freiheit und Autonomie sind insbesondere an die natürlichen Umstände unseres eigenen Leibes gebunden. Die Leiblichkeit setzt der Autonomie Grenzen. Schmerzen beispielsweise erinnern Menschen daran, dass sie leibliche und nicht nur geistige Wesen sind. Wie kommt es nun dazu, dass Menschen sich in einen grenzenlosen Arbeitseinsatz hineinziehen lassen, unter konsequenter Missachtung jeglicher Schutzvorkehrungen, dass sie sich so hemmungslos den marktgesteuerten Arbeits- und Leistungserfordernisse bis in ihre Privatsphäre hinein unterwerfen, dass sie immer wieder die Grenzen ihres Leibseins missachten? Angela Schmidt spricht in diesem Zusammenhang von der Gefahr, dass die Menschen „an ihrem eigenen Tun irre werden“. Sie verstehen sich selbst nicht mehr. Auch hier stoßen wir unweigerlich auf Grunderfahrungen menschlicher Existenz. Auch hier können wir nur durch den Rückgriff auf die Geschichte lernen. Schicksalhaftigkeit, Vorherbestimmtheit, falsche Ganzheitsorientierungen, wie die am Volkswohl, werden heute abgelöst durch Ideologeme der Marktökonomie. Nur von Geld oder Profit zu reden, wäre wesentlich zu kurz gegriffen. Es geht hier viel mehr um den Reiz des Erfolgs, die Fähigkeit eigene Ideen und Konzepte in konkrete Produkte und Dienstleistungen zu transformieren, die Bedeutsamkeit des eigenen Tuns in verschiedenen gesellschaftlichen Sphären sich manifestieren zu sehen, möglicherweise auch: Mit seinem eigenen Handeln die Welt verändern bzw. das Gefühl zu haben dies zu können. „Flow“ wird dieses Gefühl genannt, und auf dem Markt der Management-Theorien ist der Trend unübersehbar, diesen Arbeits-Flow gleichsam als Lösung aller Probleme anzupreisen.

Aus den Schilderungen von Angela Schmidt und Wilfried Glißmann ergeben sich viele Indizien dafür, dass die Verausgabung der Menschen in neuen Arbeitsformen eben gerade nicht Folge einer platten Herrschaft des Egoismus' ist, sondern erneut und in völlig veränderter Form ein „Ganzes“, eine „Ganzheit“, ein irgendwie „Totales“ sich erneut als verborgenes, aber wirkmächtiges Kalkül in die Seele des Arbeitenden hineinschiebt. Hier drängen sich für den Arbeitswissenschaftler Assoziationen zur Weimarer Zeit an. Carl Arnhold, Arbeitspädagoge und erster Leiter des 1925 gegründeten deutschen Instituts für technische Arbeitsschulung (DINTA), formulierte - auch in Abgrenzung und im Gegensatz zum amerikanischen Taylorismus - schon während der Weimarer Zeit seine Vision von der „Arbeit als Dienst am Wohl des Ganzen“. Er prophezeite ein „neues Geschlecht“ der Arbeitenden: „Sehr selbständig, Durchgänger, von praktischem Griff, rasch entschlossen, gern mit Verantwortung beladen und allein auf einen Posten gestellt, zu intelligentem Gehorsam bereit, nicht durch das Schema einer Dienstordnung, sondern durch eine instinktives Gefühl dafür, was jetzt kommen muss, klug, stolz,

persönlich und innerlich frei, Träger eines deutschen Ethos aus alt-germanischer Zeit“ (zitiert nach: Hinrichs/Peter 1976, S. 71). Dass Arnold geradezu zwanglos in der Elite der deutschen Arbeitsfront aufging, dürfte kaum verwundern. Auf was mit diesem Exkurs hingewiesen werden sollte, ist die Verwandtschaft zwischen autoritätsgebundener und postmoderner Persönlichkeitsorientierung. Rainer Funk (2005) arbeitet diese Verwandtschaft, aber auch ihre Unterschiede, in seiner „Psychoanalyse des modernen Menschen“ sehr plausibel heraus. Die emotionale Verzückung, die Allmachtsphantasien und die Auflösung des Gewissens sind Symptome dieser Entwicklung, welche von Funk eindeutig als gesellschaftliche Pathologie, d.h. nicht dem Individuum alleine anzulastende, bezeichnet wird. Darauf wird noch zurückzukommen sein.

VI. Zur Frage der Ich-Identität

Wenn von positiver Freiheit gesprochen wird, so stellt sich die Frage nach dem im Inneren des Menschen vorhandenen Potentialen und Kompetenzen. Autonomie nach diesem Verständnis hebt Abhängigkeiten nie ganz auf, sondern beide Pole – die Potentiale des Menschen und die natürlichen und sozialen Umstände – stehen in einem bestimmten Verhältnis zueinander, welches durch das reflexive Subjekt begründet wird. Gemeint ist hier also der kritisch-reflexive und kreative Umgang mit den vorgefundenen Verhältnissen und der Versuch, Handlungsoptionen in Übereinstimmung mit seinen inneren Wertorientierungen zu finden. Diese in der neueren Arbeits- und Organisationspsychologie diskutierten Fragen werden in einen Zusammenhang mit Konzepten aus der neueren Sozialphilosophie gebracht, so insbesondere mit derjenigen des kanadischen Philosophen und Sozialwissenschaftlers Charles Taylor (1988, 1995). Taylor geht davon aus, dass dem Menschen ein „inneres Maß“ an Wünschen, Wertungen und Fähigkeiten innewohnt, das er mit den äußeren bzw. von außen gegebenen Möglichkeiten in Verbindung bringen muss. „Das heißt, der Mensch ist in der Lage, Stellung zu dem zu beziehen, was er aus einem ersten Antrieb heraus wünscht oder für gut befindet. An diesen Stellungnahmen zu uns selbst und zu den daraus entstehenden Folgen für die alltägliche Lebensführung wollen wir als Individuen gemessen werden, nicht an dem, was wir vordergründig wollen“ (Sichler 2003, S. 146). In dieser anthropologischen Perspektive werden die Begriffe Autonomie und Authentizität in einen engen Zusammenhänge gebracht. Darunter versteht Taylor in Anlehnung an Herder, „dass jeder von uns seine eigene originelle Weise des Menschseins hat“ (Taylor 1995, S. 38). Es ist dies eine Weise, es sich selbst treu zu sein oder treu zu werden und diesen inneren Kern über den äußeren Bedingungen und Widerfahrnissen zu artikulieren, zu behaupten, zu modifizieren und doch nie aus seiner Orientierung zu verlieren.

Exkurs zu Foucault, Plessner und Levinas

Doch wie entsteht Individualität? Was ist das Subjekt? Dem Wort „Subjekt“ kommen - wie bekannt - zwei Bedeutungen zu (vgl. hierzu:

Foucault 1982/2005): Einerseits bezeichnet es die Unterwerfung des Einen durch den Anderen, andererseits steht es für eine selbstbewusstes Sein, das sich im Widerstand gegen die Unterwerfung entfaltet. Die Konstituierung des Subjekt vollzieht sich also in einem Machtgefüge. Die Freiheit des Wollens und Handelns entsteht im Kern der Machtbeziehungen; Machtbeziehungen schaffen Widerständigkeit und Eigensinn. An dieser Ambiguität – Zwiespältigkeit, Vielschichtigkeit, Uneindeutigkeit – setzt der Arbeitswissenschaftler Osswald Neuberger (1995) an: Er beschreibt und analysiert die alltägliche Machtausübung, der wir ausgesetzt sind und der wir Andere aussetzen und nennt dieses Phänomen „Mikropolitik“. Hier verortet sich Autonomie in seiner ganzen Ambivalenz, in seiner Vielschichtigkeit und inneren Brüchigkeit. Hinsichtlich des Begriffs der Ambiguität sind die Ähnlichkeit der Überlegungen Merleau-Pontys und Foucaults nicht zu übersehen.

Was macht die spezifisch menschliche Identität, was macht die Selbstheit des Menschen, sein mögliches Selbstbewusstsein, letztlich: seine Individualität aus? Gerhardt (1999) resümiert aus der Fülle der Forschung, dass diese Dimensionen eng mit der Disposition zur individuellen Distanzierung vom eigenen Selbst zusammenhängen: „In dieser Distanzierung, in der wir auch die möglichen Perspektiven Anderer auf uns selbst durchspielen können, konturiert sich die Individualität des denkenden Wesens“ (ebenda, S. 238; vgl. dazu auch: Dreitzel 1980). Diese Perspektivenübernahme ist es, welche uns Reflexionsfähigkeit ermöglicht. Dieses Modell ist, neben Georg Herbert Mead (siehe dazu: Dreitzel 1980), insbesondere mit Helmuth Plessners Untersuchungen zur „exzentrischen Positionalität“ des Menschen verknüpft (Plessner 1928/1981; Dreitzel 1980). Am Anderen wird der Mensch seiner habhaft, am Anderen erlebt es sich als selbst. Der Mensch erlebt sich selbst nicht unmittelbar; nur über die stoffliche und soziale Umwelt kann sich der Mensch erfahren und ein Selbstbild, Selbstbewusstsein, Selbstbegriff, d.h. auch: ein Begriff von den Möglichkeiten und Grenzen des eigenen Handelns und seiner damit verbundenen Verantwortung entwickeln. Identität entsteht in und durch die „Mitwelt“ (Gurwitsch 1933/1977), durch – wie es Foucault (1982/2005) ausdrückte – das Machtgefüge, in dem wir immer schon verwoben sind.

Identität entsteht also „vom Anderen her“. Dies genau ist der Zentralgedanke der Levinasschen Sozialphilosophie (1963/1999): Indem der Andere mich an meine Verantwortung für ihn erinnert, mich anruft, mich ihm unterwirft, erschafft er mich als Subjekt. Es ist der Andere, der mich individuiert, mich zu einem singulären eigenständigen, eigenwilligen, autonomen und zugleich erschütterten, gestörten und verstörten Subjekt macht, „eine Beziehung zwischen dem Selben und dem Anderen, die irreduzierbar ist auf Gegnerschaft und Versöhnung, auf Entfremdung und Angleichung“ (Levinas 1985, S. 61). Auch hier: Es ist ein Gewebe aller genannten Dimensionen. Mein Selbst verdankt sich dem Anderen und wird zugleich von diesem beunruhigt, ich werde vom Andere in meine Freiheit und zugleich in eine unendliche Verantwortung gerufen, die ich nie erfüllen kann. Nach Levinas – und hier kommt er Merleau-Pontys und Adornos Überlegungen sehr nahe – sehen wir genau hier die gebrochene Einheit von Identität und Nicht-Identität. Meine Identität ist immer eine gebrochene, auch

und gerade im besten Fall autonomen und verantwortlichen Seins. Das Ich erlebt eine Selbstentfremdung, die das Subjekt nicht völlig zerbricht, sondern es in seiner Unersetzbarkeit für den Anderen hervorhebt und damit seine Individualität auf den Weg bringt. Mit der Exzentrizität, der Ambiguität und der Nicht-Identität des Menschen ist seine Mehrdeutigkeit, seine Unsicherheit und Unergründbarkeit gegeben.

Selbstverständlich lässt sich philosophisch darüber streiten, ob es so etwas wie einen Identitätskern gibt und wie dieser in der Sozialität sich formt. Und es gibt eine durchaus ernstzunehmende Skepsis, ob nicht Identität eine Illusion sei (Meyer-Drawe 1990). Das kann an dieser Stelle nicht diskutiert werden. Nur so viel sei angemerkt: Sowohl die phänomenologische Philosophie (hier insbesondere: Merleau-Ponty 1945/1966) wie auch die kritische Schule der Frankfurter Philosophie (hier insbesondere: Adorno 1966) gehen von einer – wie auch immer in sozialen Interaktionen hergestellten – Identität oder Subjektivität aus, welche durch Gesellschaft und ihre Subsysteme verdeckt, verborgen, verschüttet oder verblendet ist, welche sich aber unentwegt durch emotional-leibliche Impulse der Gesamtpersönlichkeit bemerkbar macht, wie z. B. Hoffnungen, Ängste, Befürchtungen, Sympathien, Antipathien, Träume, Visionen usw. Hier wären auch die Verschiebungen auf die körperliche Ebene wie etwa Unlust, Schmerz, organische Erkrankungen und vieles mehr zu diskutieren. Das im körperlichen Leiden sich Zeigende ist ein Impuls dafür, darüber nachzudenken, dass die Dinge nicht so sein sollten wie sie sind. Diese kontradiktorischen Impulse sind Bestandteil der gesamten Persönlichkeit, des leiblichen Selbst. Bei Adorno werden diese Momente mit dem Begriff der Nicht-Identität bzw. des Nichtidentischen bezeichnet. Das Nichtidentische fordert die Respektierung und die Achtung vor dem Abweichenden, dem sich nicht Fügenden, dem sich nicht anpassen Wollenden, dem sich nicht in die vorherrschende Logik der Ökonomie, des Marktes, der Konkurrenz, der Projekte und der Verwertung Einfügenden. Vor diesem Hintergrund ist nach Adorno das individuelle Bewusstsein von Autonomie immer auch ein Stück Selbstbetrug, ein Stück Selbsttäuschung, ein Stück Illusion, oder aber auch: ein leib-seelisches Sich-über-sich-hinausweisen. Die Leiblichkeit bildet daher eine Chiffre für die Nichtidentität des scheinbar mit sich identischen rationalen Selbst. Diese sich widerstrebenden Prinzipien innerhalb der persönlichen Existenz in der Gesellschaft sind von Merleau-Ponty mit den Begriffen der Ambivalenz und Ambiguität bezeichnet worden. Dies bedeutet bei ihm: Uneindeutigkeit, Vieldeutigkeit, Widersprüchlichkeit, das sich Sicht-Melden des Leibes gegenüber dem Bewusstsein, der Widerspruch zwischen Geist und Natur im Subjekt.

Andre Gorz greift in seinem brillanten Buch „Arbeit zwischen Misere und Utopie“ (2000) die Diskussion um Nicht-Identität und Ambivalenz auf. Das, was im alten wie im neuen Modell der Arbeit gefordert wird, nämlich sich mit der Arbeitsrolle, der Funktion, dem Projekt zu identifizieren, weckt zugleich auch eine Widerständigkeit, wenn auch oftmals im Bereich des Unbewussten. In seinem Buch zeigt Gorz, wie die Herrschafts- und Machtstrategien heute in die intimsten Triebkräfte der Autonomiefähigkeit hineingreifen und

versuchen, die Individuen radikaler noch sich selbst zu enteignen, als es die Entfremdung ihrer Arbeitskraft im klassischen Industriebetrieb je zu tun vermochte. Die Folge dieser Prozesse sind nach Gorz, dass die gesellschaftlichen Erwartungen, die sich in einer Rollenidentität verdichten, immer stärker und massiver mit der personalen Identität in Widerspruch geraten. Autonomie zeige sich gerade in der Fähigkeit, so Gorz, sich von den zugewiesenen Rollen zu distanzieren. In der Fähigkeit zur Muse und zu einem schöpferischen Tun, was sich den Verwertungsbeziehungen der Marktökonomie entzieht, manifestierten sich Momente einer Subjektivität, die noch in Verbindung steht mit dem sozio-emotionalen Urgrund des Menschseins. Es liegt auf der Hand, dass eine derartige Sicht der Dinge wenig mit der Hypostasierung der Arbeit in der Tradition der protestantischen Ethik oder des orthodoxen Marxismus' zu tun hat. Subjektivität entwickelt sich in dieser Sicht eher im Kontext kommunikativer Gemeinschaften der Lebenswelt denn im Kontext funktionaler Prozesse der Arbeitswelt. Selbstverständlich gibt es nicht nur eine Kolonisierung der Lebenswelt durch instrumentelle Interessen, sondern umgekehrt auch ein Eindringen lebensweltlicher Momente in die Arbeitswelt selbst. Beruhigen kann uns freilich diese gegenseitige Überlagerung nicht, denn sie findet statt im Kontext einer globalisierten und immer mehr in den Privatbereich und das Denken und Handeln der Menschen eindringenden Marktökonomie, die sich an Kriterien wie Effektivität, Effizienz und Erfolg orientiert. Tatsache ist, dass die Beschäftigten in diesen neuen Arbeitsbereichen und Arbeitsformen immer mehr Abstriche an ihrem Privatleben machen müssen. Kundenwünsche und Termindruck weiten die Arbeitszeit aus; die private Zeit wird zu einer Marginalie. Viele Arbeitnehmer gehen dazu über, die positive Wertung ihres privaten Lebens aufzugeben und ihre Arbeit mit einer Vielzahl emotionaler Zuschreibungen aufzuwerten. Im Silicon Valley nennt man diesen idealen Arbeitnehmer den „Zero drag“, den „reibungsfreien“ Arbeitnehmer: ungebunden, ohne Verpflichtungen und stets auf dem Sprung zum nächsten Projekt. Der materielle Zwang zur ökonomischen Monade und die ideologische Übernahme jenes Zwanges als scheinbar selbstgewählte Seinsweise wird von der Arbeitssoziologie als „doppelte Subjektivierung“ bezeichnet (Kocyba 2000; Voswinkel 2002).

Dieser doppelt entfremdete Mensch ist augenscheinlich das Arbeitnehmer-Ideal der neuen Managementkonzepte. Wenn diese von dem Postulat ausgehen „Tu, was du selber willst“, so konfrontiert uns diese zugespitzte Situation verschärft mit einem Grundproblem menschlicher Existenz: mit der „Ambivalenz des eigenen Willens“, wie es Wilfried Glißmann nennt. Es geht dabei um die folgenden Fragen: „Woher weiß ich, was ich wirklich selber will? Wie kann ich das herausfinden? Welche Kriterien kann ich dafür verwenden? Wie bekomme ich diese Kriterien?“ (IGM-Dokumentation, S. 30). Vor dem Hintergrund der referierten philosophischen und soziologischen Reflexionen verweisen diese Fragen auf eine tiefer liegendere Schicht, nämlich die der leiblich-seelisch-geistigen Ambiguität des menschlichen Lebens. Es ist eben nicht nur die Frage des Willens, sondern die Frage, ob ich urgründige soziale, emotionale, psychische und geistige Bedürfnisse, die sich im Lebensverlauf in je

unterschiedlicher Weise bemerkbar machen können, wahrzunehmen und ernst zu nehmen weiß. Dies ist durchaus keine triviale Frage, die sich auch und gerade für den gesunden Menschen mit zunehmender gesellschaftlicher Individualisierung verschärft stellt. Der rapid anwachsende Markt von Psychotherapien, persönlichem Coaching, Supervisionen und anderen Methoden der sozialen und psychologischen Unterstützung ist selbst ein Ausdruck dieses neuen kulturellen Phänomens. In einer freiheitlichen Sichtweise ist es eine Selbstverständlichkeit, dass jeder Mensch selbst entscheiden können muss, welche seiner Bedürfnisse er leben will, in welcher Weise er dies tun will, auf welche Bedingungen er sich einlässt oder nicht, auf welche Ziele er hinarbeitet, welche Formen des Glücks er für sich selber in Anspruch nehmen will, in welcher Zeitperspektive er bestimmte Bedürfnisse verwirklichen will usw. Die Grenze dieser Freiheit ist immer die Freiheit der anderen Menschen. Schon alleine deshalb bedarf es eines gesellschaftlichen Diskurses darüber, wie ich meine „echten“ Bedürfnisse finden, formulieren und realisieren kann. Die individualisierte Form dieses Findungsprozesses ist eine höchst unbefriedigende. Eingedenk der Debatten in der Arbeiterbewegung um den Begriff der Arbeit, der Mühsal, der Freizeit, der Faulheit und eingedenk der Vielzahl von Versuchen der Anthropologie, der Psychoanalyse, der Motivationspsychologie, der phänomenologischen Psychologie und anderer Richtungen, sich ein Bild von der Bedürfnisstruktur des Menschen zu machen, liegt es auf der Hand, diese Diskussionen mit dem Lebensprozess der Menschen in der Arbeitswelt zu verbinden und fruchtbar zu machen. Unabhängig von der Reichweite und Gültigkeit einzelner Theorieansätze kann es keinen Zweifel darüber geben, dass es über die physiologischen Grundbedürfnisse des Menschen hinaus ein Grundstreben nach Liebe, Zugehörigkeit und Anerkennung gibt. Und unabhängig von der eher kritisch zu beurteilenden Frage, ob zuerst die physiologischen Bedürfnisse gesättigt sein müssen, bevor die sozialen Bedürfnisse entwickelt und ausgeformt werden können, dürfte es auch unstrittig sein, dass letztendlich der Mensch in seinem Leben nach Sinn sucht. Dies tut der Mensch auch und gerade auf dem Feld der Arbeit.

Wenn in der neueren Debatte um die Frage der neuen Autonomie und ihrer negativen Folgen immer wieder die These auftaucht, es handele sich hier um Arbeitssucht, und dies durchaus im klassischen Sinne der Sucht (Heide 2002), dann halte ich diese Mutmaßung für wenig zielführend. Denn damit würde ein gesellschaftliches Problem individualisiert und psychiatrisiert, während es bei genauerem Hinsehen doch gerade darum geht, ein individualisiertes Problem in den gesellschaftlichen Kontext zu stellen, d.h. in den Zwangszusammenhang der Ökonomisierung aller Lebens- und Arbeitsverhältnisse zurückzuführen, aus dem das Problem entsteht. Im überwiegenden Fall ist das Phänomen „Arbeiten ohne Ende“ keine „Droge“, sondern schlicht Folge der sozialen Abhängigkeitsverhältnisse, in dem die betroffenen Menschen stehen. Die neuen Belastungen der neuen Autonomie in der Arbeit sind keine therapiebedürftigen „Fälle“, sondern Gegenstand innerer und äußerer Auseinandersetzungen, welche kollektiv thematisiert und angegangen werden müssen. Kritische Gesellschaftstheorie (Horkheimer / Adorno 1947/1969)

und Phänomenologie (Merleau-Ponty 1945/1966) haben sich bekanntlich vehement dafür ausgesprochen, Psychologie und Soziologie als Gesamtwissenschaft zu betrachten und diese auf einen sozialphilosophischen Boden zu setzen. Doch ging es dabei immer um eine gesellschaftliche Kontextualisierung psychischer Probleme und nicht umgekehrt. Beispielhaft hierfür steht die Sozialpsychologie Erich Fromms (vgl. hierzu Funk 2005).

In Fortführung der Frommschen Untersuchungen hat Rainer Funk (2005) eine Charakterisierung des „postmoderne(n) Ich“ entwickelt. Funk geht wie Fromm und die Aufklärung davon aus, dass ein jeder Mensch über jeweils eigene und besondere körperliche, seelische und geistig-intellektuelle und moralische Fähigkeiten verfügt, die er als individuelle produktive Potentiale bezeichnet. Von diesen wird der Mensch durch die Herrschaft informationstechnischer und konsumkultureller Umwelten entfremdet. Der postmoderne Mensch, so Funk, fühle sich omnipotent, und sei in Wirklichkeit vollständig abhängig von den gemachten Dingen, von der verdinglichten Welt der Kommunikationstechnologie. Der postmoderne Mensch meine, alle seine Lebensbereiche frei und autonom entgrenzen zu können, und sitze damit einer puren Illusion auf. Er entspreche damit, obwohl er sich doch als völlig gesund ansieht, der schweren Krankheit der Gesellschaft, welche die Entfremdung auf ein bisher nie gekanntes Maß getrieben hat.

VII. Rolle und Leiblichkeit

Wilfried Glißmann (in: FR am 27.08.2004, S. 30 f.) schildert sehr anschaulich und sehr eingängig die bedrückende Situation, in die ein hochqualifizierter Software-Entwickler gerät, indem er unglücklicherweise gerade dann, wenn er in Urlaub fahren will, mit einem akuten und unaufschiebbaren Arbeitsproblem konfrontiert wird. Ein Arbeitskollege, der vermutlich eine höhere Position als der Betroffene innehat, repräsentiert dabei die Logik des Arbeitssystems. Der Gesamtkontext dieser Arbeitssituation führt dazu, dass der Betroffene zwar wegfahren, doch am Urlaubsort im Prinzip keinen Urlaub machen kann, da er immer „online“ zu sein hat. Soziologisch gesprochen kommt er aus seiner Arbeitsrolle nicht heraus. Es ist nützlich, sich den Dialog genauer anzusehen.

R.: „... im Urlaub, da wollte ich eigentlich nicht arbeiten ...“

W.: „Hör mal, du bist der einzige, der sich auskennt. Und zwei Wochen, das ist eine lange Zeit, da kann viel schief gehen. ... Ich meine, die Kollegen hier haben mir gesagt, sie hätten dich schon öfter mal versucht zu erreichen, und du warst nicht da.“

R.: „Wie, das kann doch nicht sein! Ich hab mein Handy immer angeschaltet!“

W.: „Naja, die dicksten Dinger passieren ja immer nachts und am Wochenende. Ich kann auch nur wiedergeben, was man mir sagt.“

R.: „Na hör mal, haben die sich etwa beschwert?“

W.: „Nun, so würde ich das mal interpretieren.... Wenn das mit dem Urlaub jetzt noch dazukommt Du weißt ja Ich meine, i c h

habe mein Handy i m m e r an.“

R: „Na gut, ich nehme das Notebook mit und schaue immer mal nachts rein.“

(...)

W: „ ... schau vielleicht auch mal tagsüber in deine E-Mails, ja? Du weißt ja, hier tut sich immer sehr viel. Ich versuche hier, die Stellung zu halten. Mit deiner Hilfe!“

Eine phänomenologisch-hermeneutische Interpretation kann an dieser Stelle nur angedeutet werden (zum Methodischen vgl. beispielhaft: Neumann 1984; Bohnsack 1991). Was sich hier – in der kleinen Sequenz des Kollegengesprächs - abspielt, ist ein Paradebeispiel der Bemächtigung leiblicher Identität durch eine herrschaftliche Marktlogik. Der in scheinbarer kommunikativer Gleichheit agierende Interaktionspartner transportiert den Marktdruck direkt ins Innere des Betroffenen und lehrt diesen das Fürchten. Man spürt beim langsamen Lesen geradezu das inneren Brechen. Die Umstände verfügen über den betroffenen Protagonisten dieser Szene, der – hier folge ich Funk (2005) - genau dem passiven Typus des postmodernen Charakters entspricht, während der Vorgesetzte den aktiven Typus repräsentiert. Der passive Protagonist ist in die Situation eingefügt, er wird gleichsam in ihr Gefüge eingesperrt. Der betroffene Protagonist spürt seinen inneren Widerstand, seine leibliche Lebenslogik, die jedoch von einer bereits akzeptierten Systemlogik unterworfen wird. Der Motor dieser Psychodynamik ist die Angst - die Angst, als nicht leistungsfähig dazustehen, die Angst, das Projekt zu verlieren, die Angst, den Boden unter den Füßen zu verlieren, die Angst, den eigenen biographischen Entwurf zur Makulatur zu machen. Es ist nicht ein äußerer Befehl, sondern ein innerer. Das ist gegenüber der alten Kommando-Logik des Industriesystems der Unterschied. Ob dieser Unterschied entscheidend ist, das ist hier freilich die Frage. Tatsächlich gibt der betroffene Protagonist seine Freiheit auf. Von Autonomie kann nach meinem Dafürhalten – diese Hypothese sei erlaubt - hier so recht eigentlich keine Rede hier sein. Die Markt- und Projekt-Logik transformiert sich als unerbittliches Kommando ins Innere des Subjekts. Die Arbeitsrolle frist das die lebendige Leiblichkeit auf. Die Situation, von der wir nur einen winzigen Ausschnitt erfahren, lässt vermuten, dass die proklamierte Autonomie keine ist. Denn Autonomie ist ohne Handlungsspielraum und folglich ohne Handlungsmacht nicht denkbar. Die Transformation des Marktes ins Subjekts bedient sich einer spezifischen, milieugeprägten Atmosphäre, d.h. die Atmosphäre lastet wie ein Alb auf dem situativ gefangenen Subjekt. Der damit angesprochenen begrifflichen Thematik der Macht, der Situation und der Atmosphäre will ich in diesem und dem folgenden Kapitel weiter nachgehen. (Ausdrücklich sei darauf hingewiesen, dass die hier formulierten Hypothesen entlang einer systematischen hermeneutischen Interpretation narrativer Interviews von IT-Beschäftigten überprüft und validiert werden müssten).

So ganz neu ist in der oben angedeuteten Szene die Situation für den Arbeitenden nicht. Im alten kulturellen Modell der Arbeit (vgl. dazu: Zoll 1993 und die dort angesprochene Empirie; vgl. auch

Hien u.a. 2002) gelang es einem hinsichtlich seiner leiblichen Sensibilität reflektierten Arbeiter kaum, aus der Gemeinschaft der Kollegen auszuscheren. Er musste sich – idealtypisch gesehen – dem Diktat des Körperverschleißes, des meist bewusst ungeschützten gesundheitlichen Raubbaus unterwerfen, oder er wurde aus der Gemeinschaft ausgeschlossen. Ganz ähnlich funktioniert das neue kulturelle Modell der Arbeit. Nur geht es dabei nicht mehr um den physischen Verschleiß der leiblichen Integrität, sondern um den psychisch-mental. Die Verletzungen der lebendigen Leiblichkeit zeigen ein anderes ätiopathogenetisches Spektrum, doch sind sie nicht weniger Verletzungen, wie es die milieubedingt diktierten Überstunden auf einer Großwerft waren. Auch diese unterlagen formal dem Kriterium der Freiwilligkeit, auch diese wurden nicht für alle einfach nur „angeordnet“. Auch der Werftarbeiter überlegte sich, wie die Kollegen wohl über ihn denken und ob er sich diesen gegenüber ein abweichendes Verhalten würde „leisten“ können. Der Herrschaft entfremdender Verhältnisse kann das Individuum im einem wie im anderen Fall nur um den Preis der Re-Individualisierung entkommen. Ein solcher „Milieustritt“ – dieser Vorgang ließe sich aus systemtheoretischer Sicht wohl als Exklusion beschreiben – kann freilich nur dann positiv bewältigt werden, wenn das Individuum über starke persönliche und soziale Ressourcen verfügt, etwa solche aus einem anderen als den des spezifisch restriktiven Arbeitsmilieus. So gab und gibt es immer wieder „Aussteiger“, die in alternative Projekte, in künstlerische Milieus oder völlig andere Lebensstile überwechseln. Genau hier – im Wechsel des sozialen Rollenspiels – zeigt sich Autonomie.

Insbesondere Helmuth Plessner (1960/1985) wie auch Hans-Peter Dreitzel (1980) kommt im deutschsprachigen Raum das Verdienst zu, den Rollenbegriff in die kritische Gesellschaftsanalyse eingeführt zu haben (vgl. auch der bemerkenswerte soziologische Entwurf von Herman Coenen 1985). Die soziale Rolle steht begrifflich in einem ganz bestimmten Verhältnis zur sozialen Institution. Wenn Institutionen mehr oder weniger organisierte, meist historisch gewachsene Sinnräume darstellen, innerhalb deren sich Menschen zu verhalten haben, dann vergegenständlichen sich derartige Verhaltensvorgaben in Rollen. „Institutionen ... werden in der Gestalt von Rollen der individuellen Erfahrung einverleibt“ (Coenen 1985, S. 259). In der phänomenologischen Arbeitswissenschaft hat sich der Rollenbegriff als außerordentlich nützlich erwiesen, zumal er in einem engen Bezug zum Situationsbegriff steht (dazu genauer: Thomas 1969, S. 82-91). In der philosophischen und soziologischen Rollen-Theorie wird nun darauf hingewiesen, dass zur menschlichen Autonomie die Fähigkeit und die Möglichkeit gehört, sein eigenes Rollenspiel zu gestalten und sich prinzipiell vom Zwang der Positionspflichten zu distanzieren. Es kommt, so Hans-Peter Dreitzel (1980, S. 132 ff.), darauf an, dass der Rollenträger nach Maßgabe seiner individuellen Fähigkeiten und den jeweiligen Situationsbedingungen seine Rolle selbst ausgestaltet. Die Bewältigung ambivalenter Situationen und ambivalenter Rollenerwartungen sei eine der wesentlichsten Funktionen der Ich-Leistungen. Ein starkes Ich im Sinne von Autonomie und Selbstbestimmung ist angesichts traditions- oder milieugebundener engmaschiger Verhaltenserwartungen geradezu eine

Überlebensvoraussetzung. „Die Totalität von Organisationen und Anstalten, d. h. die Engmaschigkeit der Verhaltensregulierungen, lässt sich also ablesen an den in ihnen jeweils noch möglichen Formen der Rollen-Distanz“ (Dreitzel 1980, S. 139).

In den Arbeitsrollen verdichten sich gesellschaftliche Anforderungen und Herrschaftsverhältnisse, sie werden gleichsam einverleibt, genauer: in den Leib eingeschrieben, den sie damit auch verletzen. Die Rolle ist eine von der personalen Identität entfremdete Funktionsform, die sich andauernd jener zu bemächtigen sucht – ein sozialer Prozess, der recht eigentlich erst im entwickelten Kapitalismus zum tragen kommt. Der Rollenbegriff entspricht damit – in Plessners Worten – „der systematischen Gefügtheit einer durchrationalisierten Arbeitsgesellschaft“, die aus Menschen „Funktionäre“ macht. Die Arbeitsrolle ist bereits Ausdruck einer Entfremdung, d.h. der Unfähigkeit einer authentischen Beziehung zur geschaffenen Welt und damit zu sich selbst und anderen. Doch diese Entfremdung ist nicht total. Ginge der Mensch – darauf weißt Plessners Sozialphilosophie eindrücklich hin – in seiner Arbeitsrolle vollständig auf, so hörte er auf zu existieren. Die Rollendistanz – Plessner nennt dies „Doppelgängertum“ – ist überlebensnotwendig. Die innere Spannung zwischen Außen und Innen muss sich der Mensch bewusst machen, um sich immer wieder von Neuem auszutarieren. Je weniger die reflexive Anstrengung, desto größer wird die Gefahr einer Ich-Schwächung (vgl. dazu Funk 2005, S. 178 ff.). Als psychodynamische Prozesse sind hier zu nennen: Verdrängungen, Verleugnungen, Projektionen, Verwechselungen von Realität und Phantasie und schließlich manifeste Ich-Spaltungen. Wer, wie es manche Unternehmensberater postulieren, „ganz und gar in seiner Arbeitsaufgabe aufgeht“ (Heeg u.a. 2003), d.h. wer seine Rollendistanz verliert, riskiert einen inneren und äußeren Zusammenbruch. Es ist besorgniserregend, dass ausgerechnet eine Bundesbehörde, die mit Schutz und Förderung der Gesundheit bei der Arbeit beauftragt ist, derartiges propagiert.

Um diese Problematik einmal an einem Beispiel zu erläutern: In einem Interview sagte mir ein hoch qualifizierter Chemiefacharbeiter auf meine Frage, in welcher Rolle er sich in der Gesellschaft sieht: „Draußen, da bin ich stolz, ein Chemiearbeiter zu sein, drinnen, im Chemiewerk, da bin ich innerlich ganz was anderes, da bin ich Familienvater, Weinbauer, Fußballer, Vogelkundler, alles Mögliche eben, nur kein Chemiearbeiter.“ Und auf meine Frage, ob er sich denn nicht mit seinem Produkt identifiziere, entgegnete er: „Wie soll man sich denn mit dieser stinkenden, giftigen Brühe identifizieren?“ Oder ein anderes Beispiel: Praktisch alle Befragungen von Pflegepersonal hinsichtlich ihrer Arbeitssituation kommen zu dem Ergebnis, dass zwei Drittel der Befragten bei nächster Gelegenheit gerne den Beruf wechseln würden, zwei Drittel der Befragten aber durchaus wieder den Pflegeberuf ergreifen würden. Mindestens ein Drittel des Pflegepersonals haben also widersprüchlich und paradox geantwortet – und so empfinden sie auch tatsächlich ihre Situation. Die meisten Arbeitswissenschaftler können damit nicht viel anfangen und lassen daher oftmals solche Ergebnisse unter den Tisch fallen. Doch spiegelt sich in derartigen Haltungen

ein gesundes Doppelgängertum, eine gesunde Rollendistanz und eine gelungene Ich-Identität. Dem gegenüber sind Haltungen, die ein völliges Aufgehen in der Arbeit, im Projekt, in der Mission usw. anzeigen, gefährlich nahe am existenziellen Abgrund, d.h. gefährlich nahe, in die seelische Bodenlosigkeit abzustürzen.

Um Authentizität und Rollen-Distanz wahren zu können, um gleichsam die Stimme seines Ich hören zu können und seinen kreativen Lebensimpulsen in einer angemessenen und reflexiven Form folgen zu können, braucht der Mensch Handlungsmöglichkeiten, genauer: Handlungsmacht. Macht ist in diesem soziologischen Diskurs nicht negativ besetzt, sondern erscheint als Voraussetzung menschlicher Existenz. Um sich nicht nur verhalten zu müssen, sondern aktiv handeln zu können, müssen Handlungsräume abgesteckt, verteidigt und ausgebaut werden. Nichts anderes meint hier die Kategorie „Macht“. In den Arbeitswissenschaften hat dies insbesondere Oswald Neuberger (1995) entwickelt. In überzeugender Weise zeigt Neuberger, dass Strukturen in der Arbeitswelt niemals rein sachlichen Rationalitäten, auch niemals rein wertorientierter Kulturen, sondern immer auch und gerade der Logik von mikropolitischen Auseinandersetzungen, von der Anordnung und Veränderung, von Macht-Räumen und Macht-Ordnungen abhängt oder bestimmt wird. Immer wieder fragt sich, so Neuberger, der Handelnde: „Ist es vernünftig, was ich tue? Ist es auch gut für mich, was ich tue? Ist es gerechtfertigt, ist es stimmig, ist es lustvoll?“ Neuberger ist der Auffassung, dass es für berufliches Handeln im Unternehmen besser ist, sich der mikropolitischen Prozesse gewahr zu werden, als diese zu verleugnen. Nur so besteht seiner Auffassung nach die Chance für tragfähige konsensuelle Verfahren der Organisationsgestaltung. Dominiert aber eine von außen gesetzte und internalisierte (verinnerlichte) Werteorientierung jede menschliche Äußerung im Arbeitsprozess, so brechen Authentizität und Rollen-Distanz zusammen und der Mensch wird zu einer Marionette.

Gorz (1989) gibt zu bedenken, dass wir es hier möglicherweise mit einer ganz neuen Art von Entfremdung zu tun haben: Die Entfremdung der Arbeit von der sinnlichen Lebenswelt. „Die Lebenswelt bei Husserl“, so Gorz, „das ist vor allem die Welt in ihrer sinnlichen Schwere und Dichte, die wir gleichsam leiblich an uns haben, mit ebenso starker Gewissheit und Evidenz wie unseren Leib selbst. Die Welt kommt uns zu über unseren Leib und wir gehören zu ihr - wir sind auf der Welt - durch unseren Leib. (...) Zärtlichkeit ist eine Beziehung zum Leib eines/r anderen, die ihn als sinnlichen Leib berührt, um sein Selbstempfinden zum Genuss und zur Freude an sich selbst zu steigern; und diese Beziehung zum Leib des anderen geht notwendigerweise mit der Steigerung meines eigenen Empfindens einher. Gewalt hingegen ist eine Beziehung technisch-instrumenteller Verfügung über Gegenstände in der Welt, die in ihren sinnlichen Qualitäten geleugnet werden, und daher auch eine Unterdrückung und Entwertung meiner eigenen Sinnlichkeit. (...) Einer Berufskultur, die sich von der Lebenswelt - der in ihrer sinnlichen Dichte erlebten Welt - abschneidet, entspricht somit die Produktion einer Welt ohne sinnliche Werte; und dieser Welt entspricht eine ausgedörrte Sinnlichkeit, die wiederum

das Denken austrocknen lässt. Dies haben in bewundernswerter Weise bereits Adorno und Horkheimer formuliert, wenn sie davon sprechen, dass die Maschinenteknologie > den selbstherrlichen Intellekt, der von der sinnlichen Erfahrung sich trennt, um sie zu unterwerfen < , zum Pendant hat“ (Gorz 1989, S. 129 f). Andre Gorz geht in seinem neuen Buch (2004) noch einen Schritt weiter: Er sieht einen Zusammenhang zwischen der entsinnlichten Welt der Postmoderne, dem Verschwinden von Leib und Körper in der virtuellen Welt, und den neuen totalitären Phantasien der Gentechnik und der Neurowissenschaften. Zugleich aber vermutet er eine innere Widerständigkeit, auch und gerade bei der Elite der IT-Spezialisten, in welchen der Wunsch nach Kommunikation und gemeinsamem Handeln zunehmend mit dem Marktregime konfligiert.

Christel Schachtner (1993) hat unter dem Titel „Geistmaschine“ eine empirische Studie zur Faszination und Provokation am Computer vorgelegt, deren Reichweite von den Arbeitswissenschaften augenscheinlich noch nicht erkannt worden ist. Die Studie basiert auf 36 Interviews, die im Großraum München mit Softwareentwicklern und –entwicklerinnen durchgeführt wurden. Die Forscherin hat nicht nur Gespräche geführt, sondern die Betroffenen aufgefordert, zu verschiedenen Themen ihre Vorstellungen auch bildlich in Skizzen und zeichnerischen Darstellungen zu verdeutlichen. Praktisch alle Bilder wurden von Köpfen beherrscht: Die Bilder zeigten entweder nur Köpfe oder die Köpfe wurden überproportional groß gezeichnet. Häufig sind verkümmerte Körper zu sehen, die nur als Strichmännchen angedeutet oder einfach leere Hülsen sind. Zu sehen sind auch Menschen, deren Brust oder Bauch im Kopf aufgehen und deren Arme und Beine wie Fliegenbeine an den Kopfmenschen herunterhängen. Kurz: Es werden Kopffüßler dargestellt. Wo Brust und Bauch fehlen, fehlen auch die Orte, wo Gefühle symbolisch verankert werden könnten. Für die meisten der Befragten sind Gefühle überhaupt kein Thema, weder in der Rede noch in den Bildern. Wer von seinem Körper getrennt ist, scheint auch von seinen Gefühlen getrennt zu sein. Dass berufliche Aufgaben Menschen in ihre Privatheit hinein begleiten, zeigt sich nicht nur an der Mitnahme des Laptops nach Hause. Das Hauptinstrument ist ihr eigener Kopf, der - lässt man sich in eine tiefere Interpretation der transkribierten Gespräche ein - den sie ständig in produktiver Angespanntheit mit sich herumtragen, ob sie in der U-Bahn sitzen, spazieren gehen oder in der Badewanne liegen. Selbst in das Schlafengehen hinein nehmen sie dieses Produktionsmittel mit. Der Forscherin drängt sich die Schlussfolgerung auf, dass die Dominanz des Geistes nicht nur ein von außen aufgedrängtes Schicksal ist, sondern auch die Folge einer inneren Bereitschaft und eines inneren Wollens. „Da ist die Lust am Denken, aber auch das Bedürfnis, ungelöste mathematische und technische Probleme nicht ungelöst zu lassen“ (Schachtner 1993, S. 161). Solange das Programm, die Aufgabe, das gesteckte Ziel usw. nicht fertig ist, insbesondere wenn Fehler auftauchen und der Zeitdruck zunimmt, sind Phasen einer exorbitanten geistigen und damit auch seelischen und körperlichen Überbeanspruchung unvermeidlich. Die Befragten berichten von Schmerzen im Rücken, von Kopfweh, Augen- und Ohrenbeschwerden, von Tinnitus und anderen sich organisch ausdrückenden Folgen der Überbeanspruchung. Bei

einigen älteren Softwareentwicklern und –entwicklerinnen ist der Schmerz bereits chronisch geworden. Der Schmerz erinnert die Betroffenen an die Gesamtheit ihres personalen Ichs, ihres leiblichen Ichs, ihres menschlichen Selbst´.

Die überlegene Position des Geistes zu Lasten von Körper und Gefühl, wovon die Befragten in Schachtners Untersuchung in Bildern und Worten berichten, verweist auf die sog. kartesianische Tradition. Für René Descartes (1596 - 1650) ist der Mensch vor allem Geist. In seinen Meditationen über die Grundlagen der Philosophie entwickelt er seine Grundthese „Ich denke also bin ich“, welche die Basis für die gesamte rationalistische Aufklärung bis zum heutigen Tage darstellt. Descartes geht in seinen Überlegungen sogar so weit, zu behaupten, dass er nicht nur von seinem Körper „wahrhaft verschieden“ sei, sondern auch in „ohne ihn existieren“ könne. Das Descartes’sche Konzept ist gleichsam zum Ideal der wissenschaftlichen Persönlichkeit geworden, in deren Nachfolge auch Softwareentwickler und -entwicklerinnen und verwandte Berufe bestehen. Der moderne wissenschaftlich-technische Fortschritt ist insofern mit der Forderung nach leibfreier Naturerkenntnis verbunden, die gleichsam zum methodologischen Imperativ wurde. In einer Welt, in der es um objektive, reproduzierbare und letztendlich erfolgreiche Methoden geht, wird Leiblichkeit und Körperlichkeit hinderlich. In ihrem Kompendium „medizinische Anthropologie“ schreiben Josef Rattner und Gerhard Danzer (1997): „Der Leib ist die biologische und physiologische Basis all unserer Wahrnehmungen und unserer Erkenntnisse, all unseres Wollens und unserer Handlungen“ (S. 113). Das Cogito, d. h. der Geist und das Bewusstsein, können nur bedingt als frei angesehen werden. Denn unser Wollen und Handeln ist leibgebunden. Der Leib wiederum ist Teil der vergesellschafteten Natur, das Medium also, mittels dessen uns die Welt hat und mittels dessen wir zur Welt sind. Der Leib ist Chiffre für die Nichtidentität des rationalen Subjekts, der Leib meldet den Schmerz darüber, dass die rationale Identität im Selbst nicht aufgeht. Oder noch zugespitzter in den Worten Ludwig Binswangers: „Der Leib beginnt zu sprechen, wenn der Mensch in seiner Qual verstummt“ (zitiert nach: Bühl 2002, S. 223).

Martin Dieckmann (AK – Analyse und Kritik – Nr. 497 v. 19.08.2005) thematisiert die durch die Marktförmigkeit der Arbeitsbeziehungen vorangetriebene Kolonisierung des leiblichen Selbst. Er schreibt: „Die Individuen beginnen mehr und mehr damit, sich selbst zu beschädigen. Provozierend zugespitzt: Das Subjekt beschädigt sein Individuum (oder genauer: seine Individualität, W.H.). Denn es ist nunmehr Subjekt des unternehmerischen Menschen“ (ebenda). Das Kommando des Kapitals verlagert seine Anweisungen ins Innere des Menschen. Nochmals Dieckmann: „Selbst-Ausbeutung ist Ausbeutung durch das fremd-eigene Selbst.“ Es geht hier nicht um eine Individual-Pathologie, es geht hier um eine gesellschaftliche Pathologie. Die durch Globalisierung und Flexibilisierung vorangetriebene gesellschaftliche Entwicklung erzeugt im Individuum, Verdrängungen, Verleugnungen und wahnhaftige Spaltungen (vgl. Funk 2005, S. 186). Im Grunde kann Arbeitswissenschaft hier nichts mehr analysieren und korrigieren. Im Grunde bedarf es einer un-

geheuren Anstrengung der Linken um eine kulturelle Hegemonie, welche das Irresein dieser Gesellschaft thematisiert. Psychologisch geht es um die realitätsgerechte Wahrnehmung dessen, was ist, um den Kontakt zu den nicht verdinglichten menschlichen Potentialen und Kompetenzen – zu unserer Leiblichkeit - und schließlich um die Fähigkeit, Ambivalenzen und Ambiguitäten nicht als bedrohlich, sondern als zum Leben gehörig anzusehen.

VIII. Situation und verborgene Situation

Die Erörterung der Freiheitsfrage führte uns schon zu dem Begriff der Situation. Dieser Begriff steht im Mittelpunkt des Kompendiums „Analyse der Arbeit“, die Konrad Thomas (1969) in die arbeitswissenschaftliche Diskussion eingebracht hat. Anzumerken ist: Der Tag steht noch aus, dass dieser konzeptuelle Ansatz für die Arbeitswissenschaften, für Forschung und Praxis im Arbeitsschutz, für die gesundheitsorientierte Beratung der Unternehmen und der Beschäftigten, insbesondere für die Unterstützung der von Widersprüchen, Unsicherheiten und Zerrissenheiten betroffenen Arbeitnehmer/innen fruchtbar gemacht wird. Was ist die Situation? „Die Situation ist nicht wie ein objektives Feld, in dem ich mich bewege und in dem ich eben situiert wäre als einmal diese, einmal jene Position einnehmend. Vielmehr ist die Situation um mich herum und in mir konzentriert, ich bin ihr Fixpunkt“ (Brand 1971, S. 404). Die Koordinaten der Situation sind die geschichtliche Zeitlichkeit und die materiell-räumliche Leiblichkeit des Menschen im Rahmen von Gegebenheiten und Sinnhorizonten. Die Situation ist das Gefüge, innerhalb dessen ich wahrnehme und handele.

Der Begriff der Situation überlappt sich stark mit dem des Milieus. Aron Gurwitsch, ein litauisch -amerikanischer Psychologe, knüpfte in seiner frühen Arbeit „Die mitmenschlichen Begegnungen in der Milieuwelt“ (Gurwitsch 1933/1977) an Husserls Ideen an und entwickelte den Begriff des Milieus. In diesem Begriff werden die für einen Menschen spezifischen sozialökologischen, sozialökonomischen, sozialpsychologischen und sozialkulturellen Lebensumstände zusammengefasst. Es ließe sich auch von Milieubedingungen sprechen, die ein Milieu formen. Dies ist ein Erfahrungsraum, der durch ein gemeinsames biographisches und situatives Erleben charakterisiert sind. Eine spezifische Milieu-Ausprägung findet sich in Gruppen-Milieus, in denen relevante Strecken der Biographie miteinander, d.h. in direkter kommunikativer Beziehung der Milieugehörigen - einschließlich der jeweils besonderen Denk- und Sprachstile - verbracht werden. Ein solcher Milieuraum ist der Betrieb und der Arbeitsbereich. Um die Handlungsmuster eines solchen Milieus verstehen und beeinflussen zu können, bedarf es einer Milieuanalyse als Voraussetzung. Die qualitative Sozialforschung hat hierfür zwar ein differenziertes Methodeninstrumentarium bereitgestellt (beispielhaft: Bohnsack 1991); dieses harrt jedoch eines praxisgerechten Zuschnitts, eines „Herunterbrechens“ für Akteure im Arbeits- und Gesundheitsschutz. Ebenso verhält es sich mit dem Begriff der Atmosphäre (Böhme 1995), der eine sehr genaue und „feingliedrige“ Charakterisierung desjenigen Milieus erlaubt, das

gerade von einem Betrachter beobachtet und erkundet wird.

Atmosphären stellen sich her im Feld zwischen Beobachter und dem zu Beobachtenden. Sie könne als gemeinsame Wirklichkeit des Wahrzunehmenden, d.h. der im Raum befindlichen Gegebenheiten - und „Mitgegebenheiten“ oder „Horizonte“, wie Husserl sagen würde - und des Wahrnehmenden, d.h. des sinnlich-leiblich-spürenden Betrachters verstanden werden. Von Atmosphären gehen Stimmungen aus, die gleichsam räumlich spürbar sind; sind als diffuse Hintergründe von Handlungsräumen wirksam. Welche Sicherheitsfachkraft, welcher Betriebsarzt, hat nicht schon erlebt, wie sich beim Betreten eines Betriebes aus den verschiedensten sinnlichen Eindrücken heraus eine bestimmte Stimmung einstellt, ein meist treffender „Vorgeschmack“ auf das, was noch zu erwarten sein wird; man spürt, die „dicke Luft“, die „düstere Stimmung“, das „freundliche Klima“, die „menschliche Wärme“. Diese atmosphärischen Stimmungen sollten in die Entwicklung eines Untersuchungs- und Beratungskonzeptes einfließen. Noch einige weitere Begriffe könnten für den Arbeits- und Gesundheitsschutz nutzbar gemacht werden, wie z.B. jener der Situation (Thomas 1964, 1969; Leithäuser 1983; Volmerg u.a. 1986; Peter 1991, 1992; Ferber 1991; Bahrdt 1996) oder jener der Arbeitskultur (Czock u.a. 1990). Der Situationsbegriff - insbesondere von Konrad Thomas (1964, 1969) für die Arbeitswissenschaft nutzbar gemacht worden - erweist sich als sehr gehaltvoll, wenn Beratungssituationen differenziert beschrieben werden sollen.

Die Situation des modernen Wissensarbeiters/der modernen Wissensarbeiterin ist kaum noch vergleichbar mit derjenigen des Handwerkers oder des Industriearbeiters. Zwar mag es noch Vorgesetzte, betriebliche Kommunikations- und Hierarchiestrukturen usw. geben, doch diese konstituieren nicht mehr die Situation. Vorgesetzte, Kollegen usw. repräsentieren machtvoll Tendenzen der überbetrieblichen Wirtschaftswelt, der Marktlogik mit all ihren Folgen, der herrschenden Bilder von Welt, Gesellschaft und Mensch. Doch gerade hier könnte der Situationsbegriff seine Fruchtbarkeit entfalten. In ihm kreuzen sich subjektive und objektive Momente, Tendenzen und Wirkfaktoren. „Der Situationsbegriff zielt auf die Binnenperspektive, auf die besondere Qualität des Erlebnisses und der Erfahrung, zu der ein Subjekt - sei es ein Individuum, sei es eine Gruppe - seine Umwelt macht. In diesem Erfahrungshorizont werden die Dinge wahrgenommen, behandelt oder auch ausgeklammert, unterdrückt, verdrängt und leben im Verborgenen“ (Leithäuser 1983, S. 123).

In der „verborgenen Situation“ bilden sich in je unterschiedlicher Weise, abhängig von den Gegebenheiten, Umständen und Kontexten, lebensweltliche Nischen in der Arbeitswelt heraus. Diese Nischen sind gekennzeichnet durch ungeplante, unplanbare und zuweilen chaotische und überraschende Entlastungen, durch ein leibliches Zu-Sich-Selbst und Zu-Anderen-Verhalten. Verborgene Situationen im Arbeitsprozess entziehen sich dessen Forderungen nach Funktionalität, Instrumentalität, Effektivität und Effizienz. Verborgenen Situationen sind unproduktiv und entfalten daher gerade ihre hohe Produktivität für den Lebens- und Überlebens-

prozess der betroffenen Individuen. Wenn Aufklärung und Rationalisierung dazu führten, diese verborgenen Welten auszuloten und nach rationalen Kriterien planbar zu machen, dann fiel mit diesen verborgenen Situationen auch die sie tragende Gesamtsituation in sich zusammen. Die phänomenologische Psychologie und Psychiatrie kennt eine Menge empirischer Befunde, in denen Menschen oder soziale Gruppen durch ihren Versuch, ihr Verhalten und ihre Handlungsweisen logisch-rationalen Kriterien vollständig und widerspruchsfrei zu organisieren, sich ihrer eigenen Lebensgrundlagen entzogen. Hingewiesen sei hier nur auf Ludwig Binswangers „Grundformen und Erkenntnis des menschlichen Daseins“ (1942) oder Ronald D. Laing mit seiner aufregenden Studie „Phänomenologie der Erfahrung“ (1969). Laing plädiert eminent für das Zulassen des Nicht-rationalen, des Anti-logischen, d.h. der transzendentalen Erfahrung. „Unsere Zeit ist mehr als durch irgendetwas Anderes gekennzeichnet durch den Drang, die äußere Welt zu kontrollieren und dies durch eine fast totale Außer-Acht-Lassung der inneren Welt. Wenn man die Evolution der Menschheit an der Kenntnis der äußeren Welt misst, dann sind wir in vieler Hinsicht fortschrittlich. Nehmen wir die innere Welt als Maßstab und die Einheit von Innerem und Äußerem, dann muss das Urteil ganz anders ausfallen. ... Eine der Schwierigkeiten für ein Gespräch über diese Dinge liegt heute darin, dass die Existenz innerer Realitäten überhaupt in Frage gestellt wird. Mit ‚innerlich‘ meine ich unsere Art, die äußere Welt zu sehen und all jene Realitäten, die keine äußere, objektive Präsenz haben: Imagination, Träume, Phantasien, Trance-Zustände, Realitäten kontemplativer und meditativer Stadien, wovon der moderne Mensch meist nicht die leiseste Ahnung mehr hat. Da die äußere Welt des Menschen fast völlig und total entfremdet ist von der inneren, enthält schon jede direkte Bewusstheit der inneren Welt schwere Risiken“ (Laing 1969, S. 129 f.).

Zugleich wird damit ein altes Problem re-aktualisiert: Das Problem des Verhältnisses von Experten zu Laien. Es stellen sich eine Menge Fragen: Erfordert die Thematisierung von Gefährdung in zunehmendem Maße den Rückgriff auf wissenschaftliches Wissen oder gibt es andere methodische Möglichkeiten? Laufen wir nicht wieder Gefahr, neue expertokratische Strukturen zu schaffen? Oder ist es möglich, neue Wege zu finden und für eine wirksame Prävention Alltagswissen und Betroffenenerfahrung in wesentlich stärkerem Maße als bisher zu nutzen? Unter welchen Bedingungen ist dies möglich? Bei alledem schält sich die für unseren thematischen Zusammenhang wichtige Frage heraus: Welche Bedeutung haben die verschiedenen betrieblichen Milieus und Atmosphären, die wir vorfinden, und von welchen Faktoren-Konstellationen hängt eine in Richtung Gesundheitsorientierung gehende Beeinflussbarkeit oder Interventionsmöglichkeit ab? Und schließlich: Wie können Möglichkeitsräume geschaffen werden für verborgene Situationen, in denen sich Leiblichkeit, Authentizität und widerständige Potentialität entwickeln können? Davon nämlich wird es abhängen, inwieweit es gelingen kann, neue Autonomie in der Arbeit und Gesundheit in einen positiven Zusammenhang zu bringen.

IX: Einige Schlussfolgerungen

Wilfried Glißmann stellt die Frage, ob es sich bei der „neuen Autonomie“ wirklich um mehr Freiheit und Selbstständigkeit handelt. Er beantwortet diese Frage nicht direkt, sondern verweist auf den Beitrag von Klaus Peters (IGM-Dokumentation). Peters beantwortet die gestellte Frage im Grundsatz positiv. Er tut dies, obwohl er zugleich von der „Instrumentalisierung des eigenen Willens“ spricht. Er meint, die in den neuen Arbeitsformen tätigen Arbeitnehmer/innen hätten mittlerweile zumindest so viel Freiheit wie ein Unternehmer eben im kapitalistischen Rahmen haben kann. Ich sehe durchaus den Unterschied zum tradierten Konzept der Verinnerlichung des fremden Willens; doch bezweifle ich den Quantensprung hinsichtlich des behaupteten Freiheitsgewinns. Zum einen gibt es genügend Hinweise darauf, dass es nach wie vor auch genuin kontrollierende Elemente in den neuen Managementkonzepten gibt (Boes / Trinks 2006; Latniak / Gerlmaier 2006). Zum anderen sprechen – wie ich zu zeigen versucht habe – viele Gründe für die Annahme, dass der eigene Wille, sofern er sich dem Kriterium der Wahrheit i.S. einer konkret-nützlichen Perspektive der Verantwortung für den Anderen verschließt oder diese Frage nicht zulassen darf, kein freier Wille ist.

Nach meinem Dafürhalten darf die Fassung des Freiheitsbegriffs und damit die Frage der Autonomie nicht hinter den Stand der Aufklärungsphilosophie zurückfallen. Freiheit hat etwas zu tun mit Wahrheit und Verantwortung für den anderen Menschen. Freiheit transzendiert damit selbstredend die Marktlogik, welche die Ebene des Konkret-Nützlichen einebnet und Verantwortung verflüchtigt. So gesehen, ist die Freiheit des Unternehmersmenschen nichts anderes als ein Höchstmaß an Illusion. Wir sind also – trotz Überwindung des klassischen Kommandosystems – einer tatsächlichen freiheitlichen Gesellschaft nicht wesentlich näher gekommen. Daher würde ich die von Glißmann und Peters gestellte Frage eher negativ beantworten oder doch die Hypothese formulieren, dass vieles dafür spricht, der „neuen Autonomie“ keinen genuin positiven Wert beizumessen. An welchem „ultimalen Maßstab“ bemisst sich eine derartige Bewertung? Nach meinem Dafürhalten sind dies die sich herstellenden physischen und psychischen Leiden. Es sind in den neuen Arbeitsformen andere als in den früheren, doch quantitativ wie qualitativ keinesfalls weniger bedrückende. Es gibt dazu erste empirische Hinweise (Latniak / Gerlmaier 2006), denen in weiteren Studien dringend nachgegangen werden sollte.

Einige generelle Anmerkungen zum Schluss: Der Spätkapitalismus ist in eine Phase eingetreten, die dessen „Traum“ von einer dezentralen Marktlogik, welche die Gehirne und Leiber der Menschen auf der ganzen Welt durchdringt, schon verdammt nahe gekommen ist. Die Dialektik von Zentralisation und Dezentralisation transformiert den Markt in die Köpfe der Menschen und zerstört damit ihr leibliches Leben. Ich würde die These wagen, dass die Kommando-Herrschaft des Kapitals nicht aufgehört hat, sondern in einer subtilen und unerhört feinstofflichen Form weiterlebt. Es ist dies das „Empire“, vom dem Michael Hardt und Antonio Negri sprechen, welches nach

ihrer Auffassung eine widerständige und revolutionäre „Multitude“ generiert. Derartigen Entwürfen gegenüber bleibe ich skeptisch, gleichwohl ich Hardts und Negris Hinwendung zur Aufklärungsphilosophie teilen würde.

Die Hoffnung auf die Kraft der Individualität und Authentizität, die sich einer Fremdbestimmung widersetzt, ist nach wie vor der Brunnen, aus dem eine an Menschenwürde orientierte Arbeitspolitik schöpfen kann. Dazu müssen arbeitswissenschaftliche Methoden re-aktualisiert werden, die in der Lage sind, die Lebenskraft der Subjekte anzusprechen, sie kommunikativ zu verflüssigen und in Veränderungs- und Gestaltungspotentiale zu gießen. Zu diese Methoden gehören - elementar - qualitative Methoden der Gruppendiskussion, der teilnehmenden Beobachtung und der Hermeneutik. Dies bedeutet: Gesundheitszirkel sind gewissermaßen die Basismethodik, mit Hilfe derer Gefährdungen in der IT-Branche ermittelt, bewertet und in präventive Handlungen umgesetzt werden können. Derartige Prozesse sollten ergebnisoffen sein, d.h. die Experten sollten sich hinsichtlich ihres Lösungswissens ganz zurücknehmen, denn es wird in diesem Fall wenig taugen. Nach meinem Dafürhalten ist ein grundsätzliches Umdenken in Richtung einer phänomenologischen Haltung gefragt. Wie sonst will man – auch aus wissenschaftlicher Sicht – den neuen Herausforderungen gerecht werden?

Horkheimer und Adorno griffen in ihrer „Dialektik der Aufklärung“ (1944/1969) Webers Idee des stählernen Gehäuses auf und führten es identitätstheoretisch weiter. „Furchtbares“ - so formulieren sie - „hat die Menschheit sich antun müssen, bis das Selbst, der identische, zweckgerichtete, männliche Charakter des Menschen, geschaffen war“ (Frankfurt a.M. 1969, S. 40). Die Härte gegen sich selbst, um bestehen zu können, und die Angst vor dem Anderen in sich, dem, was dieser Unterwerfung widerstrebt, wandeln sich zu einer Abwehr gegen andere Lebensentwürfe. Dieses „Andere“ muss bekämpft werden, um die eigene Angst zu unterdrücken. Das System von Herrschaft ist kein dem Individuum äußerliches, sondern setzt sich - durch dessen Leib und Seele hindurch – im Erleben und Verhalten des Unterdrückten fort. Und doch gärt und rebelliert es im Inneren des Menschen wie in seinen sozialen Bezügen, Netzen und Organisationen. Andere Lebensformen, die sich im Sinne der Sorge und Selbstsorge, im Sinne eines weichen, einem menschlicheren Umgang mit sich selbst und anderen, orientieren, drängen hervor, doch fehlen uns immer noch die richtigen Begriffe. Deswegen ist, gerade im Arbeits- und Gesundheitsschutz, ein Diskurs über Männlichkeitsmuster und seine Alternativen so wichtig. Es steht an, soziale und kulturelle Räume zu schaffen, in denen die Verantwortung für beruflichen Erfolg und Kindererziehung, für Einkommen, Emotionalität und „Generativität“ von beiden Geschlechtern gleichermaßen übernommen und gelebt werden kann. Es steht zugleich an, soziale und kulturelle Räume zu schaffen, in denen Belastungen frühzeitig wahrgenommen und thematisiert werden können und dürfen, ohne Angst vor Sanktionen und ohne Angst, im Beruf oder in den privaten Beziehungen nicht mehr wertgeschätzt und anerkannt zu werden.

Andre Gorz (1989) diskutiert die Facetten der Autonomie in der

Arbeitswelt und kommt zu dem Ergebnis, dass sie immer auch eine Befreiung von der Arbeit im Sinne einer Befreiung von der ökonomischen Rationalität beinhalten muss, wenn sie dem Ziel der Entfaltung der Individualität näher kommen will. Er nennt dies „Autonomie innerhalb der Heteronomie“ (S. 145). Nach seiner Auffassung entspricht dies auch der Vision, die Marx am Endpunkt der Entwicklung der Arbeit vorschwebt, nämlich: das sich immer mehr „allseitige“ menschliche Fähigkeiten entwickeln können, d.h. die unterschiedlichsten Interessen und Möglichkeiten – seien sie nun im sozialen und sorgenden, seien sie im künstlerischen und kreativen Bereich – tatsächlich von allen gelebt werden können. Dies bedeutet, von vereinseitigenden Tätigkeiten immer mehr Abstand zu nehmen und auch innerlich Abstand nehmen zu können. Arbeit und Beruf müssen, soll diese Entwicklung zur Wirklichkeit werden, als „Bestandteil einer mehrdimensionalen individuellen und gesellschaftlichen Existenz“ (S. 148) begriffen werden. Der Weg dahin ist durch die Informatisierung der Gesellschaften, den Bedeutungszuwachs der IT-Branche und die darin verorteten neuen beruflichen Sphären sicherlich nicht leichter geworden.

Ich kann daher Ines Langemeyers Postulat nur unterstreichen: „Da die Widersprüche und Konflikte zunehmend auf die Handlungsebene der Subjekte verlagert werden, kommt es heute mehr denn je darauf an, dort zu kämpfen, wo diese gezwungen sind, ihre eigenen Interessen zu verleugnen, unterzuordnen oder erst gar nicht für sich wahrzunehmen“ (Langemeyer 2006, S. 162). Dieses „Kämpfen“ bezieht sich auf das Schaffen von gesellschaftlichen Reflexionsräumen, in denen die vielfachen Verkürzungen, Verstellungen, Verdrehungen, Verblendungen, Verirrungen, „Entnennungen“ sprachkritisch aufgedeckt, gewendet und im Sinne des Widerstandes handlungsrelevant gemacht werden können.

X. Literaturliste

- Adorno, Th. W. (1966): Negative Dialektik. Frankfurt: Suhrkamp.
- Bahrdt, H.P. (1996): Grundformen sozialer Situationen. Eine kleine Grammatik des Alltagslebens. Stuttgart: Enke.
- Binswanger, L. (1942): Grundformen und Erkenntnis des menschlichen Daseins. Zürich: Niehans.
- Bödeker, W. / Dragano, N. (2005): Das IGA-Barometer. Einschätzung der Erwerbsbevölkerung zum Stellenwert der Arbeit, zu beruflichen Handlungsspielräumen und Gratifikationskrisen. Essen: Initiative Gesundheit und Arbeit (IGA).
- Boes, A. / Trinks, K. (2006): „Gute Arbeit“, schlechte Zeiten. Arbeitspapier 13 des Projekts ARB-IT2. München: Institut für Sozialforschung.
- Bohnsack, R. (1991): Rekonstruktive Sozialforschung. Einführung in die Methodologie und Praxis qualitativer Forschung. Opladen: Leske und Budrich.
- Brand, G. (1971): Die Lebenswelt. Eine Philosophie des konkreten Apriori. Berlin: Walter de Gruyter.
- Bühl, W.R. (2002): Phänomenologische Soziologie. Konstanz: UVK Verlagsgesellschaft.
- Coenen, H. (1985): Diesseits von subjektivem Sinn und kollektivem Zwang.

- München: Wilhelm Fink Verlag.
- Czock, H. / Göbel, E. / Guthke, B. (1990): Lesebuch zu Arbeit und Gesundheit. „Man darf nicht wehleidig sein“. Berlin: Gesundheitsladen e.V.
- Dieckmann, M. (2005): Die Widerruflichkeit der Normalität. In: AK – Analyse und Kritik – Nr. 497.
- Distelmeyer, J. (2003): Bei lebendigem Leibe. In: Meschnig, A. / Stuhr, M. (Hg.): Arbeit als Lebensstil. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 185-211.
- Dörre, K. (2003): Zwischen Freisetzung und Prekarisierung. In: Jahrbuch für Kritische Medizin 39. Hamburg: Argument, S. 10-30.
- Dreitzel, H.P. (1980): Die gesellschaftlichen Leiden und das Leiden an der Gesellschaft. 3. Erw. Auflage. Stuttgart: Enke.
- Ferber, C.v. (1991): Subjektive und objektive Arbeitssituation - wo stehen wir in der phänomenologischen Analyse heute? In: Peter, G. (Hg.): Arbeitsforschung? Methodologische und theoretische Reflexion und Konstruktion. Dortmund: Montania, S. 9-29.
- Foucault, M. (1982/2005): Subjekt und Macht. In: Schriften in vier Bänden. Band IV. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 269-294.
- Funk, R. (2005): Ich und Wir. Psychoanalyse des postmodernen Menschen. München: dtv.
- Gerhardt, V. (1999): Selbstbestimmung. Das Prinzip der Individualität. Stuttgart: Reclam.
- Glißmann, W. (2000): Ökonomisierung der „Ressource Ich“. In: Denkanstöße. Frankfurt a.M.: IGM (Eigendruck).
- Glißmann, W. (2005): Die indirekte Steuerung und die Frage der Begriffe. In: IGM-Dokumentation „Freiwillig die Gesundheit riskieren“. Frankfurt a.M.: IGM (Eigendruck).
- Gorz, A. (1989): Kritik der ökonomischen Vernunft. Sinnfragen am Ende der Arbeitsgesellschaft. Berlin: Rotbuch.
- Gorz, A. (2000): Arbeit zwischen Misere und Utopie. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Gorz, A. (2004): Wissen, Wert und Kapital. Zürich: Rotpunktverlag.
- Gurwitsch, A. (1933/1977): Die mitmenschlichen Begegnungen in der Milieuwelt. Berlin / New York: De Gruyter.
- Grote, G. (1997): Autonomie und Kontrolle. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Habermas, J. (2005): Zwischen Naturalismus und Religion. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Hardt, M. / Negri, A. (2002): Empire. Eine neue Weltordnung. Frankfurt a.M.: Campus.
- Heeg, F.J. u.a. (2003): Lust auf Arbeit. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin. Dortmund (Eigendruck).
- Heide, H. (Hg.) (2002): Massenphänomen Arbeitssucht. Bremen: Atlantik.
- Hinrichs, P. / Peter, L. (1976): Industrieller Friede. Arbeitswissenschaft und Rationalisierung in der Weimarer Republik. Köln: Pahl-Rugenstein.
- Horkheimer, M. / Adorno, Th. W. (1947/1969): Dialektik der Aufklärung. Frankfurt a.M.: Fischer.
- Husserl, E. (1936/1977): Die Krisis der europäischen Wissenschaften und die transzendente Phänomenologie. Hamburg: Meiner.
- Jahoda, M. / Lazarsfeld, P.F. / Zeisel, H. (1933/1975): Die Arbeitslosen von Marienthal. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Jahoda, M. (1983): Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert. Weinheim: Beltz.

- Janssen, D. / Nachreiner, F. (2004): Flexible Arbeitszeiten. Bremerhaven: NW-Verlag.
- Karasek, R.A. / Theorell, T. (1990): Healthy work. stress, productivity, and the reconstruction of working life. New York: Basic Books.
- Keupp, H. (2003): Zukünfte des Individuums. In: Birbaumer, A. / Steinhardt, G. (Hg.): Der flexibilisierte Mensch. Heidelberg: Asanger.
- Kocyba, H. Die falsche Aufhebung der Entfremdung. Über die normative Subjektivierung der Arbeit im Postfordismus. In: Hirsch, M. (Hg.): Psychoanalyse und Arbeit. Göttingen: Vandenhoeck und Rupprecht, S. 13-26.
- Kratzer, N. (2003): Arbeitskraft in Entgrenzung. Berlin: Edition Sigma.
- Laing, R. (1969): Phänomenologie der Erfahrung. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Landmann, M. (1976): Philosophische Anthropologie. Berlin: Walter de Gruyter.
- Langemeyer, I. (2006): Für eine historisch-strukturelle Analyse des Zusammenhangs von Subjekt, Produktion und Macht. In: Scholz, D. et al. (Hg.): Turnaround? Strategien für eine neue Politik der Arbeit. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 153-169.
- Latniak, E. / Gerlmaier, A. (2006): Zwischen Innovation und alltäglichem Kleinkrieg. Zur Belastungssituation von IT-Beschäftigten. IAT-Report 2006-04. Gelsenkirchen: Institut Arbeit und Technik.
- Leithäuser, T. (1983): Gesundheitsrisiko Arbeitswelt. In: Loccumer Protokolle 10 / 1983. Loccum: Evangelische Akademie, S. 117-137.
- Levinas, E. (1963/1999): Der Andere und die Dritten. In: Liebsch, B. (Hg.): Sozialphilosophie. Freiburg / München: Alber, S. 167-179.
- Levinas, E. (1985): Vom Bewusstsein zur Wachheit. In: Derselbe: Wenn Gott ins Denken einfällt. Freiburg / München: Alber, S. 44-78.
- Merleau-Ponty, M. (1945/1966): Phänomenologie der Wahrnehmung. Berlin: Walter de Gruyter.
- Meyer-Drawe, K. (1990): Illusionen von Autonomie. München: Peter Kirchheim.
- Moldaschl, M. / Voß, G. (2002): Subjektivierung von Arbeit. München: Hampp.
- Neuberger, O. (1995): Mikropolitik. Der alltägliche Aufbau und Einsatz von Macht in Organisationen. Stuttgart: Enke.
- Neumann, E. (1984): Zur Methode und Durchführung hermeneutischer Interpretationen und Interviews. In: Zoll, R. (Hg.): „Hauptsache, ich habe meine Arbeit“. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 118-134.
- Peter, G. (Hg.) (1991): Arbeitsforschung? Methodologische und theoretische Reflexion und Konstruktion. Dortmund: Montania.
- Peter, G. (1992): Theorie der Arbeitsforschung. Situation – Institution – System als Grundkategorien empirischer Sozialwissenschaft. Frankfurt a.M.: Campus.
- Peters, K. (1997): Die neue Autonomie in der Arbeit. In: DGB-Bundesvorstand (Hg.): Informationen zur Angestelltenpolitik 5/97.
- Peters, K. (2005): Das Verhältnis von Freiwilligkeit und Organisation im Unternehmen. In: IGM-Dokumentation „Freiwillig de Gesundheit riskieren“. Frankfurt a.M.: IGM (Eigendruck).
- Plessner, H. (1928/1981): Die Stufen des Organischen und der Mensch. Gesammelte Schriften. Band IV. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

- Plessner, H. (1960/1985): Soziale Rolle und menschliche Natur. In: Schriften zur Soziologie und Sozialphilosophie. Frankfurt a.M.: Suhrkamp, S. 227-240.
- Popitz, H. / Bahrndt, H.P. / Jüres, E.A. / Kesting, H. (1957): Das Gesellschaftsbild des Arbeiters. Tübingen: J.C.B. Mohr.
- Rattner, J. / Danzer, G. (1997): Medizinische Anthropologie. Ansätze einer personalen Heilkunde. Frankfurt a.M.: Fischer.
- Sartre, J. P. (1943/1993): Das Sein und das Nichts. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt.
- Schachtner, C. (1993): Geistmaschine. Faszination und Provokation am Computer. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Scheuch, K. (1999): Psychomenteale Belastung und Beanspruchung im Wandel von Arbeitswelt und Umwelt. In: Jahrbuch für Wissenschaft und Ethik, Band 4. Berlin: Walter de Gruyter.
- Scheuch, K. (2004): Theorie und Praxis arbeitsbezogener psychischer Belastung und Beanspruchung. In: Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Band 54, S. 208-213.
- Schmidt, A. (2000): Mit Haut und Haaren - Die Instrumentalisierung der Gefühle in der neuen Arbeitsorganisation. In: Denkanstöße. Frankfurt a.M.: IGM (Eigendruck).
- Schmidt, A. (2004): Gefährdungsbeurteilung und Prävention unter den Bedingungen indirekter Mitarbeitersteuerung. Unveröff. Manuskript.
- Schmidt, A. (2005): Paradoxe Folgen der indirekten Steuerung für die Gesundheit der Beschäftigten. In: IGM-Dokumentation „Freiwillig die Gesundheit riskieren“. Frankfurt a.M.: IGM (Eigendruck).
- Schütz, A. (1932/2004): Der sinnhafte Aufbau der sozialen Welt. Konstanz: UVK-Verlagsgesellschaft.
- Schütz, A. (1971): Das Problem der Relevanz. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Sennett, R. (2000): Der flexible Mensch. Berlin: Siedler.
- Sennett, R. (2005): Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin: Berlin.
- Sichler, R. (2003): Neue Arbeitswelt und Autonomie. In: In: Birbaumer, A. / Steinhardt, G. (Hg.): Der flexibilisierte Mensch. Heidelberg: Asanger.
- Siegrist, J. (1995): Soziale Krisen und Gesundheit. Göttingen: Hogrefe.
- Skirbekk, G. / Gilje, N. (1993): Geschichte der Philosophie, Band 2. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Strohm, O. / Ulich, E. (1997): Unternehmen arbeitspsychologisch bewerten. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Taylor, Ch. (1988): Negative Freiheit. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Taylor, Ch. (1995): Das Unbehagen an der Moderne. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Thomas, K. (1964): Die betriebliche Situation der Arbeiter. Stuttgart: Enke.
- Thomas, K. (1969): Analyse der Arbeit. Möglichkeiten einer interdisziplinären Erforschung industrialisierter Arbeitsvollzüge. Stuttgart: Enke.
- Ulich, E. (1994): Arbeitspsychologie. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Ulich, E. / Wülser, M. (2004): Gesundheitsmanagement in Unternehmen. Wiesbaden: Gabler.
- Vieth, P. (1995): Kontrollierte Autonomie. Neue Herausforderungen für die Arbeitspsychologie. Heidelberg: Asanger.
- Volmerg, B. / Leithäuser, T. / Senghaas-Knobloch, E. (1986): Betriebliche Lebenswelt. Eine Sozialpsychologie industrieller Arbeitsverhältnisse. Opladen: Westdeutscher Verlag.

- Voswinkel, S. (2002): Bewunderung ohne Würdigung. Paradoxien der Anerkennung doppelt subjektivierter Arbeit. In: Honneth, A. (Hg.): Befreiung aus der Mündigkeit. Frankfurt a.M.: Campus, S. 95-92.
- Wotschack, W. (1987): Vom Taylorismus zur kontrollierten Autonomie. Discussion-paper. Berlin: Wissenschaftszentrum Berlin.
- Zoll, R. (1993): Alltagssolidarität und Individualismus. Zum soziokulturellen Wandel. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.

**WAI /ABI– Die Bewertung von Arbeit und Gesundheit
– zur gesellschaftspolitischen und wissenschaftlichen
Einordnung des Arbeitsbewältigungsindex**

**I. Arbeit und Gesundheit in einer turbulenten
Zukunft – allgemeine Anforderungen an
Workability und ihre Beschreibung**

Der Zusammenhang von Arbeit und Gesundheit, Arbeitsfähigkeit und Arbeitsbedingungen als öffentliches Problem zu sehen und zu bewältigen, ist ein Ergebnis vor allem des Industriezeitalters. Die zivilisatorische und ökonomische Rationalisierung der Gesellschaft, die Ökonomisierung der Arbeit und die darum entstandenen Widersprüche und Konflikte sind übergeordnete Prozesse, als deren Ergebnis festgehalten werden kann:

Arbeit ist nach wie vor zentraler Fokus sozialer Reproduktion und gesellschaftlicher Integration und muss übergeordnet unter diesem Blickwinkel betrachtet und normiert werden. Für die arbeitenden Menschen misst sich die Qualität der Arbeit zunächst vor allem daran, inwieweit sie ihren Lebenszusammenhang über die zur Verfügung stehende Arbeit auf einem kulturell gewünschten Niveau erhalten können oder ob dies gefährdet ist.

Gesellschaftlich gewendet heißt dies zu fragen: Sichert der hoch arbeitsteilige Prozess gesellschaftlicher Reproduktion den Zusammenhalt der Gesellschaft und ihrer Institutionen oder führt er zu Spaltungen, Ausgrenzungen, Unterdrückungen? Entspricht der Einsatz von Arbeitskräften den zukünftigen Erfordernissen allgemeiner gesellschaftlicher, d.h. auch demographischer Entwicklung?

Dies alles bedeutet für die Praxis zu fragen: Geschieht die konkrete Gestaltung der Arbeit in Betrieben und ihre Entlohnung und Anerkennung unter Bedingungen, die nicht nur der Produktivität, sondern auch der Subjektivität von Arbeit Rechnung tragen, also der Bedeutung der Arbeitserfahrungen und ihrer sozialen Einbettung (Kooperation, Beteiligung).

Schon diese schlaglichtartige Betrachtung macht deutlich, in welchen komplexen Zusammenhang die Frage von Arbeitsfähigkeit und ihre Erfassung eingebettet ist und dass ihre Diskussion nicht nur eine zwischen einschlägigen Fachdisziplinen (Arbeitsmedizin, Arbeitspsychologie) oder einschlägigen Zuständigkeiten (staatliche Sozialpolitik, unternehmerische Entscheidungsgewalt) sein kann. Arbeitsfähigkeit zu verallgemeinern ist nicht primär eine wissenschaftliche, sondern eine politische Frage.

Alle Versuche von Methodenentwicklung auf der sog. Expertenebene, die dies nicht berücksichtigen, sind deshalb zum Scheitern verurteilt. Die Debatten um „gesicherte arbeitswissenschaftliche

Erkenntnisse“, wie sie die §§ 90, 91 Betriebsverfassungsgesetz seit 1972 vorsehen, sind dafür ein beredtes Beispiel mit zunächst unrühmlichem Ergebnis. Sie werden kaum noch öffentlich thematisiert.

Erst in den 90er Jahre erlauben der Erkenntnisfortschritt der arbeitsbezogenen Gesundheitsforschung, neues EU-Recht (bes.: Gefährdungsbeurteilung) und die Präventionsaufträge in bundesdeutschen Gesetzen wie auch die Weiterentwicklung der Arbeitsgestaltungs-kompetenz der Betriebe und Tarifparteien wieder stärker, vorwärtsweisende Lösungen zu verfolgen (vgl. ARBEIT 2004).

Allerdings haben wir es in den letzten Jahren weltweit mit dynamischen Umbrüchen in den betrieblichen wie gesellschaftlichen Zusammenhängen von Arbeit zu tun (Globalisierung). Deregulierung, Entgrenzung, Fraktalisierung stellen überkommene Verfahren des Vergleichs von Daten und Indikatoren über eine längere Zeit in Frage, Zwänge der Subjektivierung von Arbeitshandeln und von Kontrolle sind die Entsprechung.

Hieraus hat die Methode des WAI (Workability Index), um die es im Kern dieser Ausführungen geht, offensichtlich den Schluss gezogen, zunächst in relativ stabilen Wirtschaftsbereichen zu beginnen und allein auf Verhaltensänderung, Motivation und Selbstorganisation der arbeitenden Menschen, die ja immer greifbar bleiben, zu setzen. Gemessen am Stand der wissenschaftlichen Erkenntnisse und Regeln der Praxis kann der WAI summarisch nur als weit hinter den Regeln der Kunst von Wissenschaft und Praxis zurückliegend beurteilt werden:

- Der WAI ist ein produktivitätsbezogener, nicht arbeitsbezogener Index. Es geht um Verlängerung von Arbeitsfähigkeit vor dem Hintergrund knapper Kassen, nicht um Gesundheit oder Persönlichkeitsentwicklung
- Der WAI zielt nur auf Verhaltens- und nicht auch auf Verhältnisprävention, zerreißt also einen allgemein als zwingend angesehenen Zusammenhang
- Der WAI ist experten- (arbeitsmedizin-) orientiert; die Einbeziehung der Arbeitnehmerinnen erfolgt nur informatorisch, ohne dies deutlich zu machen
- Der WAI ist im höchsten Maße selektiv und entspricht nicht dem Stand interdisziplinärerer Arbeits- und Gesundheitsforschung
- Der WAI, losgelöst vom späteren Verwendungszusammenhang auf der betrieblichen Ebene erhöht potentiell die Gefährdung von ArbeitnehmerInnen

II. Der Workability Index als arbeits- und gesundheitswissenschaftliche Methode: One size fits all

Wissenschaftlich knüpft der WAI an das deutsche Belastungs-Belastungsanspruchskonzept von Rohmert/Rutenfranz (1975) aus den siebziger Jahren des vorigen Jahrhunderts an, eine dem naturwissenschaftlichen Paradigma verpflichtete Theorie. Es gab dazu eine breite Kritik und Debatte innerhalb der Arbeitswissenschaften (z.B.

aus der Perspektive der Arbeitspsychologie, der Arbeitssoziologie aber auch der Arbeitsvertretungen; Fürstenberg 1975). Als Stand der wissenschaftlichen Erkenntnis ist inzwischen im deutschen Sprachraum jedoch unstrittig,

- dass Fragen der Prävention, der Gestaltungserfordernisse und der Arbeitsbewältigungsressourcen zumindest einer dualen Arbeitanalyse der objektiven und subjektiven Gegebenheiten und Voraussetzungen der Arbeitstätigkeit bedürfen. Diese sind getrennt durchzuführen und im interdisziplinären Zusammenhang wie dem von Theorie und Praxis zu interpretieren;
- dass eine ganzheitliche, integrierende Betrachtung des Zusammenhanges von Arbeit und Subjekt erforderlich und möglich ist, wenn es um Belastungen und ihre subjektive Verarbeitung und um Bewältigungsressourcen der Arbeitenden geht;
- dass eine Ebene der wissenschaftlichen Modellbildung durch eine pragmatische Ebene der Experten der Praxis wie auch eine der Alltagstheorien der ArbeitnehmerInnen („Erfahrungswissen“) selbst ergänzt werden muss, sobald man auf Umsetzung aus ist; und dass es auf die Widersprüche und Konflikte als Gradmesser der Praktikabilität ankommt;
- dass bei der Erzeugung wie Verwendung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse sowohl die Rationalisierungs- als auch die Kontrollziele transparent gemacht und mit den Zielen der Gesundheit und Personenförderlichkeit abgeglichen werden müssen. Nur das für diesen Prozess nötige Vertrauen der Betroffenen schafft valide Ergebnisse und kann auch nur über angemessene Beteiligung der Interessenvertretungen wie der Beschäftigten selbst und nicht allein über statistische Prüfverfahren sichergestellt werden.

Es ist deshalb erstaunlich, wenn nach eigenem Bekunden mit dem WAI so anspruchsvolle Aufgaben erledigt werden können sollen wie Identifikation vorzeitiger Berufs- und Erwerbs- und Arbeitsunfähigkeit, Entwicklung und Evaluation von Präventionsstrategien, Bewertung von Produktivität und Arbeitsqualität, Kostenschätzungen von Arbeitsbedingungen, Gewinnung anamnestischer Daten wie auch Potential eines Menschen in Bezug auf eine bestimmte Arbeitsanforderung (BAuA 2002).

Dabei ist das Instrument „schmal“, die Fragen sind nicht spezifisch und der Bezug auf den Gegenstand der Messung ist insgesamt einseitig. Die Indexbildung, eine Kennziffer, ist zunächst nichts sagend und in den bereits veröffentlichten weit reichenden Schlussfolgerungen höchst problematisch. Ist mit dem WAI der Traum der empirischen Sozialforscher vom alltagstauglichen Universalinstrument wahr geworden, bestätigt er nur immer wieder, was trivial und/oder erwartbar ist oder ist er – abgesehen von allen offenkundigen methodologischen Mängeln – ein betrieblicher Kommunikationsstifter ähnlich dem betrieblichen Gesundheitsbericht oder der Gefährdungsbeurteilung?

Damals in Finnland: Wie alles anfing

In den 80er Jahren gab es (auch) in Finnland die arbeitspolitische Leitidee, ältere Beschäftigte zu berenten, um jüngeren Arbeitslosen eine Chance auf dem Arbeitsmarkt zu geben (in der BRD flächen-deckend gescheitert). Die Bewertungsverfahren zur Frühverrentung wurden entwickelt in einer Studie über ältere Beschäftigte des öffentlichen Dienstes vom finnischen Institute of Occupational Health, durchgeführt von Ilmarinen. Für die Entwicklung geeigneter Anwendungskriterien wurde das Workability-Konzept ausgewählt und ausgearbeitet.

Dabei wurde angenommen, dass die Möglichkeiten zu arbeiten im Wesentlichen auf individuellen Fähigkeiten (Work-Ability) basieren, Krankheiten und Einschränkungen (Dis-Ability) diese Fähigkeit zentral beeinflussen und medizinische Experten diese Fähigkeit objektiv bewerten können. Workability war also originär ein Konzept mit einem eingegrenzten Fokus für einen speziellen Zweck (Mäkitalo/Launis 1998).

Wegen der ungünstigen wirtschaftlichen Situation und der unerwartet hohen Anzahl Berentungswilliger erschienen seit Beginn der 90er Jahre allerdings alternde Belegschaften als eher bedrohlich für Ökonomie und soziale Sicherungssysteme. Die Frage war daher jetzt: Wie hält man Beschäftigte in der Arbeit? Die Antwort: durch Förderung individueller Ability. Konzeptionell und praktisch wurde Workability aus dem Kontext der Berentungs(anspruchs)prüfung in den neuen Kontext der Förderung transportiert. Der WAI wurde das Erhebungsinstrument zum Erhalt von Workability, und die gesellschaftlichen Strategien (zunächst: Finnlands), Beschäftigte in Arbeit zu halten, wurden zu Strategien zum Erhalt von Workability.

Problematisch dabei sind die Annahmen des zugrunde liegenden („deutschen“) Beanspruchungs-Belastungs-Modells (damit ist der WAI nicht „finnisch“!), in dem individuelle Faktoren in der Moderation von Belastungen und Beanspruchungen eine zentrale Rolle haben. Während das Originalkonzept auch andere Aspekte beinhaltete (Fachkenntnisse, Bildung, Motivation, Lebenssituation, etc.), gingen in die Operationalisierung und praktische Bewertung nur einige Maße der medizinischen Untersuchung sowie der physischen und psychischen Leistungsfähigkeit ein (Eskelinen 1991). Da diese nun im Laufe des Lebensalters eher abnehmen, muss demnach auch Workability abnehmen.

Im Kontext der Anspruchsklärung auf der Basis einer klinischen Untersuchung entstanden taucht Arbeitswelt nur vereinzelt und schemenhaft auf: als „Aufgabe“, „Arbeitsmethode“ oder „Teilzeit“. Besondere Fähigkeiten, Zusammenarbeit in Betrieb, Arbeitsorganisation usw. werden nicht berücksichtigt. Es dominieren individuenbezogene, Fitness-zentrierte Vorstellungen vom Erhalt von Workability. Aktive (individuelle wie kollektive) Bewältigungsstrategien liegen dabei zwangsläufig jenseits des Blickwinkels.

So verwundert es auch nicht, dass der Ressourcenaspekt keinerlei Berücksichtigung findet (vgl. Siegrist 1996). Gemäß dem Beanspruchungs-Belastungs-Modell werden in strikter Krankheitsorientierung mögliche Quellen von Defiziten abgefragt. So kann man sich

z. B. zu Beginn des Fragebogens nur entscheiden, ob physische, psychische oder beide Aspekte belastend sind. Fragen zum Leistungsvermögen fehlen ganz,.

Der WAI produziert ganz nebenbei eine problematische Interpretation einer sozialen Situation: er reduziert komplexe arbeitsbezogene Probleme auf individuelle *Unfähigkeit*. Er transformiert (soziale) Erfahrung in (individuelle) Eigenschaften: je schlechter du dich fühlst, desto schlechter bist du auch. Zu Unrecht gibt er damit die Schuld des „Nicht-mehr-Könnens“ dem/r einzelnen Beschäftigten.

Das zu Tage tretende individuelle Paradigma (Problemträger identifizieren, Probleme als Probleme der individuellen funktionellen Leistungsfähigkeit behandeln, individuelle Lösungen suchen) ist nichts weiter als der traditionelle Ansatz innerhalb der Arbeitsmedizin, der noch nie besonders überzeugend war.

Interkulturalität

Abgesehen von dem Grundproblem, ob es überhaupt einen über Kulturen hinweg einsetzbaren Messansatz geben kann, repräsentieren die Begriffe Arbeitsfähigkeit wie auch Arbeitsbewältigung einen derart großen Bereich individuell variierbarer Inhalte (Einstellungen, Bewertungsmuster, Grundstimmungen), dass sie interkulturell höchstens teilweise vergleichbar sind.

Für die internationale Messung der Arbeitsfähigkeit bzw. Arbeitsbewältigung stellen sich drei Fragen (Bullinger 1996):

a. Wie wird sie in einem bestimmten kulturellen Kontext definiert?

Neben der o. g. konzeptionellen Problematik der Herkunft von Begriff wie Instrument aus dem Berentungskontext schafft die praktische Anwendung ein Beliebigkeitspotential: Hier kann nämlich zwischen dem Verständnis von „Arbeitsbewältigungsfähigkeit“ und „Arbeitsfähigkeit“ gewählt werden („Entscheidend ist, ob der Anwender (?, d. V.) das Verständnis für das Potenzial einbezieht“ (Ilmarinen, Tempel, 170)).

b. Wie wird in diesem kulturellen Kontext nach ihr gefragt?

- Die Angemessenheit der genauen Verfahren zur Informationsgewinnung ist unklar: teilweise wird der Fragebogen als „Selbstaussfüller“-Instrument beschrieben, teilweise wird zur Qualitätssicherung der Antworten die Erhebung durch einen Arbeitsmediziner für erforderlich gehalten.
- Interkulturelle Differenzen der Normen (Privatheit, Intimsphäre; aber auch: betriebliche Sozialverfassung; Rolle der Betriebsärzte; betriebliche Gesundheitskultur) werden nicht thematisiert/diskutiert.
- Über die bei ähnlichen Themen für den internationalen Vergleich erforderlichen Festlegungen (Angemessenheit der Übersetzungen, Vergleichbarkeit von Antwortskalen, Standardisierung von Testprozeduren, interkulturelle Übertragung von Maßen) ist im deutschen Sprachraum wenig bekannt.

c. Was bedeuten Unterschiede?

Auch Unterschiede in der eigenen Bewertung von Arbeitsfähigkeit/-bewältigung haben kulturelle Komponenten: Veränderungen von Lebensbedingungen in einem Land wie z. B. die Arbeitsmarktsituation können je nach kulturellem Hintergrund anders bewertet werden (individuelle Verfolgung des Glücks in Mitteleuropa oder den USA– Integration des Individuums in die Leistungsgemeinschaften in Fernost).

Jeder in der Literatur ausgedrückten Freude über „bestätigte Befunde“ in Nachbarländern (vgl. zuletzt Müller, Hasselhorst 2004) muss daher der Ausschluss einer Analogie der Artefakte vorangegangen sein.

III. Der andere Weg – subjektivierende Arbeitsanalyse und innovative Arbeitsgestaltung als politischer Prozess

In jeder Gesellschaft ist die allgemeine Normierung ein zentrales Thema, hierüber definieren sich Herrschafts- und Kontrollstrukturen, ergeben sich Widerspruchsfelder und Konflikte. Diese Prozesse sind Ausdruck gesellschaftlicher Steuerung. Es ist Aufgabe der Wissenschaft, diese in ihrer Widersprüchlichkeit zu analysieren und den Handelnden ihre Bedingungen aufzuzeigen und realistische Konzepte zur Problembewältigung zu liefern.

Die Gewerkschaften haben schon immer auf derartige Normierungsprozesse eingewirkt und waren im Verlaufe der Entwicklung vor allem an der Normierung von Arbeit ursächlich beteiligt, gleich ob es um Fragen des Arbeitsschutzes, der Leistungsbewertung und Entlohnung oder der Mitbestimmung auf den verschiedenen Ebenen geht.

Die Widersprüchlichkeit des WAI zeugt davon, dass es hierbei im Wesentlichen nicht um einen Prozess wissenschaftlicher Erkenntnis geht (dies wird lediglich so dargestellt), sondern dass es sich um einen Normierungsprozess von Arbeit handelt. Hierauf aber bezieht sich gewerkschaftliches Handeln traditionell schon immer, und zwar nicht nur sachverständig, sondern auch interessenpolitisch. Die Gewerkschaften müssen deshalb ihr Verhältnis zu den WAI-Erhebungen klären.

Entscheidend ist dabei zunächst die Einschätzung der eigenen Kompetenz, Kapazität und Stärke. Die Frage, die beantwortet werden muss, ist,

- ob die Gewerkschaften den WAI als unwissenschaftlich und normenbildendes Instrument ablehnen und seine breite Anwendung zu verhindern versuchen, oder
- ob sie seine Weiterentwicklung und Anwendung als durchaus legitim betrachten angesichts der Angleichung der europäischen Arbeitsbedingungen, was dann aber bestimmten Beteiligungsverfahren auf der Ebene des Arbeitsplatzes, des Betriebes und des Staates unterworfen werden muss.

Die Arbeitswissenschaft könnte sicherlich behilflich sein bei der Weiterentwicklung der methodischen Verfahren der Erhebung sowie der praktischen Verfahren der Auswertung und Anwendung,

bei der Gestaltung des Prozesses erweiterter Arbeitsfähigkeit in einer dynamischen und sich ausdifferenzierenden, aber immer noch gestaltbaren Arbeitswelt.

Literatur

- ARBEIT. Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung, Arbeitspolitik. Schwerpunktheft: INQA, Stuttgart, 3/2004
- BauA (Hrsg.) (2002): Europäische Erfahrungen mit dem Arbeitsbewältigungsindex (Work Ability Index); Dortmund/Berlin
- Bullinger, M. (1996): Trends in der internationalen Lebensqualitätsforschung; in: Petermann, F. (Hrsg.): Lebensqualität und chronische Krankheit, München
- Eskelinen, L. u.a. (1991): Relationship between the self-assessment and clinical assessment of health status and work ability; zit. nach: Mäkitalo, Launis (a.a.O.)
- Fürstenberg, F. (1975): Konzeption einer interdisziplinär organisierten Arbeitswissenschaft, Göttingen
- Ilmarinen, J. u.a. (1991): Background and objectives of the Finnish research project on aging workers in municipal occupations. *Scand J Work Environ Health*; 17 (suppl 1): 7-11
- Ilmarinen, J., J. Tempel (2002): Arbeitsfähigkeit 2010 - Was können wir tun, damit Sie gesund bleiben?, Hamburg
- Mäkitalo, J., K. Launis (1998): The Finnish Work Ability Approach, in: *Työterveyslääkäri* 16
- Müller, B.H., H.-M. Hasselhorn (2004): Arbeitsfähigkeit in der stationären Pflege in Deutschland im europäischen Vergleich; in: *Z.ARB-WISS* 3
- Rohmert, W., J. Rutenfranz (1975): Arbeitswissenschaftliche Beurteilung der Belastung und Beanspruchung an unterschiedlichen industriellen Arbeitsplätzen, Bonn
- Siegrist, J. (1996): Soziale Krisen und Gesundheit, Göttingen

**Veröffentlichungen
der
Sozialforschungsstelle
Dortmund**

Veröffentlichungen (Bücher, Broschüren, Schwarze Reihe)

Axel Deeke: Informelle Beziehungen auf dem Arbeitsmarkt - Marktregulierung und Chancenverteilung durch Arbeitsvermittlung, 1991. 395 Seiten ISBN 3-593-34462-9

Gerd Peter: Theorie der Arbeitsforschung. - Situation, Institution, System als Grundkategorie empirischer Sozialwissenschaften, 1992. 254 Seiten. ISBN 3-593-34666-4

Michael Stahlmann: Die Erste Revolution in der Autoindustrie. Management und Arbeitspolitik von 1900 - 1940, 1993. 285 Seiten, ISBN 3-593-34871-3

Brigitte Aulenbacher, Monika Goldmann (Hg.): Transformationen im Geschlechterverhältnis. Beiträge zur industriellen und gesellschaftlichen Entwicklung, 1993, 268 Seiten, ISBN 3-593-34967-1

Bernd Helbich: Kooperatives Lernen in Arbeitsstrukturen - Qualifizierung, Organisationsentwicklung und Arbeitsstrukturierung, 1994, 207 Seiten, ISBN 3-593-35190-0

Jürgen Howaldt: Industriesoziologie und Organisationsberatung - Zwei Beispiele unternehmensfinanzierter Beratung bei der Einführung von Gruppenarbeit in der Automobil- und Chemieindustrie - 1996, 146 Seiten, ISBN 3-593-35624-X

Gerd Peter: Theorie und Praxis der Arbeitsforschung - Weiterentwicklung und Anwendung des Situation-Institution-System-Ansatzes- 1997, 154 Seiten, ISBN 3-593-35777-1

Heike Jacobsen: Umbruch des Einzelhandels in Ostdeutschland. West- deutsche Unternehmen als Akteure im Transformationsprozeß, 1999, 225 Seiten, ISBN 3-593-36226-0

Helmut Martens, Gerd Peter, Frieder O. Wolf (Hg.): Zwischen Selbstbestimmung und Selbstausbeutung - Gesellschaftlicher Umbruch und neue Arbeit, 2001, 263 Seiten, ISBN 3-593-36844-7

Guido Becke: Wandel betrieblicher Rationalisierungsmuster durch Mitarbeiterbeteiligung - Eine figurationssoziologische Fallstudie aus dem Dienstleistungsbereich, 2001, 315 Seiten, ISBN 3-593-37045-X

campus
Frankfurt New York

Heerstraße 149,
60488 Frankfurt/Main
Tel.: 069 - 768 20 41
Fax: 069 - 768 20 46



ARBEIT will interdisziplinär Dialog und Austausch fördern: zwischen Wissenschaft und Praxis, zwischen Ingenieurwesen und Sozialwissenschaft, zwischen Industriegesellschaft und Frauenforschung etc.

ARBEIT veröffentlicht empirische wie theoretische Beiträge und Erfahrungsberichte und bietet als Service für LeserInnen Kurzbeiträge und Tagungsberichte sowie einen ausführlichen Rezensionsteil an.

ARBEIT setzt mit Schwerpunktheften Akzente (z.B.: Geschlechterfragen, Gruppenarbeit, industrielle Beziehungen) und wird zu den Themenbereichen Europa, Weiterbildung und Dienstleistungsarbeit verstärkt Veröffentlichungen anbieten.

Redaktion: Ursula Ammon (Koordination), Ingrid Goertz (sfs); **Rezensionsredaktion:** Prof. Dr. Gerhard Bosch, Dr. Anja Gerlmeier, Dr. Karen Jaehrling, Dr. Sebastian Schief, Dr. Thomas Haepeter, Andrea Jöhren (IAQ)

Die arbeitsbezogene Forschung expandiert.

Dennoch fehlte vornehmlich für den nichttechnischen Bereich ein Organ der Ergebnisaufbereitung, Zusammenführung und Gewichtung, das zu einem übergreifenden Erkenntnisfortschritt beitragen kann.

Die Fachzeitschrift **ARBEIT - Zeitschrift für Arbeitsforschung, Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik** will diese Lücke schließen.

ARBEIT will subjektiv wie objektiv orientierte Forschungen über Arbeit präsentieren, theoretische Reflektionen wie praktische Erfahrungen zur Diskussion stellen, Wissen über Arbeit im alltäglichen Verständnis und Zusammenhang, in institutionellen Kontexten und funktionalen Leistungsbeziehungen so aufbereiten und präsentieren, dass es in übergeordnete Sinnzusammenhänge einzubauen und zu verwenden ist. Arbeit ist alltägliches Handeln, zweck- und leistungsbezogen bezahlt und bewertet. Arbeit als Strukturmerkmal wie als sozialer Prozess, als Produktion des menschlichen Lebens ist das Thema der Zeitschrift.

In **ARBEIT** haben Beiträge mit theoretischen wie auch mit empirischen Schwerpunkten, Methodendiskussionen und Erfahrungsberichte aus der Praxis, Quintessenzen der Forschung wie Tagungsberichte und Besprechungen ihren Platz. Die Zeitschrift richtet sich an alle an Arbeitsproblemen interessierten Forscher und Praktiker.

ARBEIT

**Zeitschrift für Arbeitsforschung,
Arbeitsgestaltung und Arbeitspolitik**

herausgegeben von

Gerhard Bosch, Katrin Hansen, Thomas Herrmann, Jürgen Howaldt, Heike Jacobsen, Hermann Kotthoff, Hartmut Neuendorff, Angela Paul-Kohlhoff, Karen Shire, Ivars Udris

Bezugsbedingungen:

Jährlich erscheinen 4 Hefte mit einem Jahrgangs-Umfang von ca. 320 Seiten.

Abonnementkosten:

Jahresabonnement: € 69,00

für Studenten gegen
Studienbescheinigung

€ 46,00

Einzelheft € 20,00

(jeweils incl. MWST, zuzüglich Versandkosten
(Inland: € 4,00, Ausland: Euro €))

zu beziehen über:

Lucius & Lucius
Verlagsgesellschaft
Gerokstraße 51
D-70184 Stuttgart

Redaktionsanschriften:

Aufsatzredaktion:

Sozialforschungsstelle
Ingrid Goertz/Ursula Ammon
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund

e-mail: goertz@sfs-dortmund.de
ammon@sfs-dortmund.de

Rezensionsredaktion:

Institut Arbeit und Qualifikation an der Universität Duisburg-Essen
Andrea Jöhren
D-45117 Essen
e-mail: andrea.joehren@uni-due.de

**Dortmunder Beiträge zur Sozial- und
Gesellschaftspolitik**

herausgegeben von:

Prof. Dr. Gerhard Naegele (Institut für Gerontologie an der Universität Dortmund), Dr. Gerd Peter (Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund)

LitVerlag

Münster - Hamburg - London

Greverener Str./Fresnostr. 2

D-48159 Münster

Tel. 0251-6203222; Fax: 0251-231972

eMail: vertrieb@lit-verlag.de

Band 3: Hans Vollmer u.a.: Bericht zur sozialen Lage in Dortmund 1996. 224 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2691-0

Band 4: Manuela Michel: Bewältigungsformen des Arbeitsplatzabbaus durch Truppenreduzierung bei Zivil- beschäftigten der alliierten Stationierungstreitkräfte - Fallanalyse eines britischen Reparaturbetriebs in Mönchengladbach, 1995. 180 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2356-3

Band 5: Rüdiger Klatt: Zu einer hermeneutischen Soziologie der betrieblichen Mitbestimmung - Konstruktivistische Perspektiven in der Analyse des Alltags von Betriebsräten, 1995. ca. 180 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2561-7

Band 8: Michael Bürger: Zur Alltagstypik von Betriebsratshandeln - Eine Fallstudie, 1996. 153 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-2945-6

Band 9: Wolfgang Kapp, Helmut Martens: Institutionelle Entwicklung und Transformationsprozeß - Theoretisch- methodische Überlegungen und empirische Fallstudien zu betrieblicher Mitbestimmung und lokaler Arbeitspolitik in Ostdeutschland, 1996. 300 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-2936-7

Band 12: Ursula Ammon, Guido Becke, Gerd Peter: Unternehmenskooperation und Mitarbeiterbeteiligung - Eine Chance für ökologische und soziale Innovationen, 1997. 216 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3208-2

Band 13: Cordula Sczesny: Arbeitszeiten zwischen formeller Regelung und informeller Ausgestaltung - Eine Fallstudie aus den neuen Bundesländern, 1997. 100 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-8258-3293-7

Band 14: Frerich Frerichs, Manuela Michel, Gerhard Naegele, Gerd Peter, Cordula Sczesny: Bewältigung des Demographischen Wandels in Nordrhein-Westfalen - Entwicklung in der Arbeitswelt und Handlungsperspektiven für die nachberufliche Lebenswelt, 1997, 208 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3294-5

Band 20: Ursula Ammon, Maria Behrens (Hg.) Dialogische Technikfolgenabschätzung in der Gentechnik: Bewertung von ausgewählten Diskurs- und Beteiligungsverfahren, 1998, 143 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3964-8

Band 21: Christine Fromm: Betrieblicher Gesundheitsschutz und soziale Selbstver-

Dortmunder Beiträge zur Sozial- und Gesellschaftspolitik

Klaus Dörre, Walter R. Henz, Jürgen Howaldt (Hg.)

Nachhaltige Entwicklung

Vom „Was“ zum „Wie“

Arbeit
Gesundheit
Frauenfragen
Altenforschung
Sozialpolitik
Armut

Lit

waltung - Gestaltungsaufgaben und Handlungsmöglichkeiten der sozialen Selbstverwaltung im Zusammenhang mit der aktuellen Strukturreform des betrieblichen Gesundheitsschutzes. 1998, 174 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4146-4

Band 24: Frerich Frerichs, Arno Georg: Ältere Arbeitnehmer in NRW: Betriebliche Problemfelder und Handlungsansätze, 1999, 215 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4399-8

Band 25: Gerhard Naegele, Gerd Peter (Hg.): Arbeit - Alter - Region. Zur Debatte um die Zukunft der Arbeit, um die demographische Entwicklung und die Chancen regionalpolitischer Gestaltung, 2000, 295 Seiten, 20,90 €, ISBN: 3-8258-4247-9

Band 27: Jürgen Howaldt, Ralf Kopp, Rainer Skrotzki, Ute Schwitalla: Handlungsleitfaden zur Implementierung eines arbeitsplatznahen kontinuierlichen Qualifizierungsprozess in Klein- und Mittelbetriebe, 2000, 187 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-8258-4680-6

Band 28: Birgit Mütterich: Die Problematik der Mensch-Tier-Beziehung in der Soziologie: Weber, Marx und die Frankfurter Schule, 2000, 248 Seiten, 20,90 €, ISBN: 3-8258-4753-5

Band 29: Walter R. Heinz, Hermann Kotthoff, Gerd Peter (Hg.): Soziale Räume, global players, lokale Ökonomien - Auf dem Weg in die innovative Tätigkeitsgesellschaft?, 2000, 162 Seiten, 20,90 €, ISBN: 3-8258-4754-3

Band 30: Eckehard Ehrenberg, Wilfried Kruse: Soziale Stadtentwicklung durch grosse Projekte? EXPO's, Olympische Spiele, Metropolen-Projekte in Europa: Barcelona, Berlin, Sevilla, Hannover, 2000, 350 Seiten, 25,90 €, ISBN: 3-8258-5083-8

Band 31: Jürgen Howaldt, Michael Kohlgrüber, Ralf Kopp, Eva Mola, Georg Schulze, Annette Sträter, Walter Wicke: Aufbau regionaler Lernnetzwerke am Beispiel der Dortmunder Metallindustrie. Ergebnisse des Projektes „Betriebliche Reorganisation im regionalen Kontext“ (REKO), 2000, 106 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-8258-5084-6

Band 32: Walter R. Heinz, Hermann Kotthoff, Gerd Peter (Hg.): Beratung ohne Forschung - Forschung ohne Beratung?, 2001, 111 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-8258-5404-1

Band 37: Walter R. Heinz, Hermann Kotthoff, Gerd Peter (Hg.): Lernen in der Wissensgesellschaft, 2002, 104 Seiten, 17,90 €, ISBN 3-8258-6018-3

Band 38: Cordula Sczesny: Arbeitszeitgestaltung zwischen arbeitswissenschaftlichen Erkenntnissen und individuellen Arbeitszeitpräferenzen. Am Beispiel der Dauernachtarbeit im Krankenhaus, 2002, 344 Seiten, 30,90 €, ISBN 3-8258-6019-1

Band 40: Helmut Martens: Die Zukunft der Mitbestimmung beginnt wieder neu - Bilanz und Perspektiven der Mitbestimmung im Lichte von Grundlagen- und Auftragsforschung, Beratung und Forschungstransfer in den 1990er., 2002, 233 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-8258-6289-5



Band 43: Susanne Felger, Wilfried Kruse, Angela Paul-Kohlhoff, Silke Senft: Partizipative Arbeitsorganisation: Beteiligung jenseits von Naivität Ergebnisse aus dem PartArt-Projekt, 2003, 246 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-8258-6786-2

Band 44: Olaf Katenkamp, Ralf Kopp, Antonius Schröder: Methodenhandbuch. Angewandte empirische Methoden: Erfahrungen aus der Praxis, 2003, 320 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-6901-6

Band 46: Dieter Scholz, Heiko Glawe, Helmut Martens, Pia Paust-Lassen, Gerd Peter, Frieder O. Wolf (Hg.): Arbeit in der neuen Zeit Regulierung der Ökologie, Gestaltung der Technik, Politik der Arbeit, 2004, 357 Seiten, 29,90 €, ISBN 3-8258-7034-0

Band 50: Gerd Peter : Wissenspolitik und Wissensarbeit als Gesellschaftsreform. Ausgewählte Beiträge zur Arbeitsforschung 1972-2002, 2003, 440 Seiten, 34,90 €, br., ISBN 3-8258-7213-0

Band 51: Klaus Dörre, Walter R. Heinz, Jürgen Howaldt (Hg.): Nachhaltige Entwicklung - Vom „Was“ zum „Wie“, 2004, 178 Seiten, 19,90 €, ISBN 3-8258-7497-4

Band 52: Jürgen Howaldt: Neue Formen sozialwissenschaftlicher Wissensproduktion in der Wissensgesellschaft. Forschung und Beratung in betrieblichen und regionalen Innovationsprozessen, 2004, 263 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-7744-2

Band 53: Brigitte Duve, Kathrin Manthei, Gernot Mühge (Hg.): Jenseits der Technik. Arbeit im E-Business in kleinen und mittleren Unternehmen, 2005, 104 Seiten., 19.90 €, ISBN 3-8258-7976-3

Band 55: Frank Bauer, Hermann Groß, Georg Sieglen, Michael Schwarz: Betriebszeit- und Arbeitszeitmanagement. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung in Europa, 2005, 184 Seiten, 19.90 €, ISBN 3-8258-8941-6

Band 57: Frieder Otto Wolf: Arbeitsglück: Untersuchungen zur Politik der Arbeit. 2005, 372 Seiten, 29.90 €, ISBN 3-8258-9131-3



Medienzukunft heute

herausgegeben von:

Dr. Jürgen Howaldt (Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund, sfs), Antonius Schröder (Gesellschaft für empirische Arbeitsforschung und Beratung mbH,

MEDIENZUKUNFT heute

Christoph Kaletka
Die Zukunft politischer Internetforen
Herausgegeben von

Digitale Medien
Kommunikation
Qualität und
Innovation
Kultur und
Gesellschaft

hr

Band 1: Kurt-Georg Ciesinger, Rainer Ollmann (Hg.): Vom Druckunternehmen zum Mediendienstleister, Unternehmensstrategien beim Übergang in die Informationsgesellschaft, 1998. 240 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3646-0

Band 2: Dagmar Siebecke: Unternehmerische Entscheidungen im Medienumbruch - Eine Verhaltensstudie in kleinen und mittleren Unternehmen, 1998. 288 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-82583684-3

Band 3: Kurt-Georg Ciesinger, Rüdiger Klatt, Rainer Ollmann, Dagmar Siebecke: Print & Publishing 2001 - Strukturwandel der Druckindustrie aus Sicht von Medienexperten, Druckunternehmen und Kunden, 1998, 173 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-3649-8

Band 4: Heinz-Reiner Treichel (Hg.): Innovation durch Kooperation - Das Beispiel Medien-Zentrum-Duisburg. 1999, 242 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4091-3

Band 5: Kurt-Georg Ciesinger, Dagmar Siebecke, Frank Thielemann: Innovationsintegral Mittelstand. 1999, 183 Seiten, 20,90 €, ISBN 3-8258-4217-7

Band 6: Hartmut Neuendorff, Gerd Peter, Rüdiger Klatt, Maresa Feldmann: Verändern neue Medien die Wirklichkeit?, 1999, 256 Seiten, 25,90 €, ISBN 3-8358-4692-x

Band 7: Bastian Pelka: Künstliche Intelligenz und Kommunikation - Delphi-Studie zur Technikfolgenabschätzung des Einsatzes von Künstlicher Intelligenz auf Kommunikation, Medien und Gesellschaft, 2002, 240 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-6622-x

Band 8: Olaf Katenkamp, Gerd Peter: Die Praxis des Wissensmanagements in Wirtschaft und Wissenschaft - aktuelle Konzepte und Befunde, 2003, 232 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-6922-9

Band 9: Christoph Kaletka: Die Zukunft politischer Internetforen - Eine Delphi-Studie, 2003, 264 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-8258-7117-7

In anderen Verlagen erschienen:

Gertrud Kühnlein, Norbert Wohlfahrt: Zwischen Mobilität und Modernisierung - Personalentwicklungs- und Qualifizierungsstrategien in der Kommunalverwaltung, 1994, 99 Seiten, 8,90 €, ISBN 3-89404-725-9/ISSN 0945-1072

Gertrud Kühnlein: Verwaltungspersonal in den neuen Ländern - Fortbildung und Personalpolitik in ostdeutschen Kommunen, 1995, 135 Seiten, 12,90 €, ISBN 3-89404-756-9/ISSN 0948-2555

Jürgen Howaldt, Ralf Kopp (Hg.): Sozialwissenschaftliche Organisationsberatung Auf der Suche nach einem spezifischen Beratungsverständnis, 1998, 355 Seiten, 22,90 €, ISBN 3-89404-448-9

Hans-Werner Franz, Jürgen Howaldt, Heike Jacobsen, Ralf Kopp (Hg.): Forschen - lernen - beraten. Der Wandel von Wissensproduktion und -transfer in den Sozialwissenschaften, 2003, 395 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-89404-499-3

Dahme, Heinz-Jürgen/Kühnlein, Gertrud/Wohlfahrt, Norbert: Zwischen Wettbewerb und Subsidiarität. Wohlfahrtsverbände unterwegs in die Sozialwirtschaft, 2005, 269 Seiten, 15,90 €, ISBN 3-89404-992-8

zu beziehen über:

Edition Sigma
Rainer Bohn Verlag
Karl-Marx-Str. 17
12043 Berlin

Christiane Färber, Klaus Kock, Frank Mußmann, Irmtraud Schlosser (Hg.): Kooperation Wissenschaft Arbeitswelt, 2003, 191 Seiten, 20,50 €, ISBN 3-89691-543-6

Helmut Martens: Nach dem Ende des Hype - Zwischen Interessenvertretungsarbeit und Arbeitspolitik. Primäre Arbeitspolitik und Interessenvertretung in der informational Ökonomie, 2005, 187 Seiten, 24,90 €, ISBN 3-89691-626-2

Dieter Scholz, Heiko Glawe, Helmut Martens, Pia Paust-Lassen, Gerd Peter, Jörg Reitzig, Frieder Otto Wolf: Turnaround? Strategien für eine neue Politik der Arbeit – Herausforderungen an Gewerkschaften und Wissenschaft, 2006, 341 Seiten, 29,90 €, ISBN 3-89691-638-6

zu beziehen über:

Westfälisches Dampfboot
Dorotheenstr. 26a
48145 Münster

Bernd Helbich, Norbert Proske, Karl-Josef Reuther, Detlef Ullenboom: Reformentwicklung in einem überbetrieblichen Ausbildungszentrum. Manuskripte 116. 1993, 44 Seiten,

Wilfried Kruse, Angela Paul-Kohlhoff, Gertrud Kühnlein, Susanne Eichler: Qualität und Finanzierung der beruflichen Ausbildung in der Mitte der 90er Jahre - Ein Beitrag zur aktuellen Diskussion, Reihe Manuskripte 212

Uwe Jürgenhake, Peter Schnitfeld (Hg.): Wandel der Arbeit in der Stahlindustrie und Betriebsratshandeln

zu beziehen über:

Hans-Böckler-Stiftung
Bertha-von-Suttner-Platz 3
40227 Düsseldorf

zu beziehen über:

Hans-Böckler-Stiftung
Bertha-von-Suttner-Platz 3
40227 Düsseldorf

1997, 282 Seiten, Graue Reihe Neue Folge 123 , ISBN 3-928204-46-7/ISSN 0932-1586

Gertrud Kühnlein: Qualität und Quantität der Berufsausbildung, 1997, 86 Seiten, Graue Reihe Neue Folge 127, ISBN 3-928204-49-1/ISSN 0932-1586

Uwe Jürgenhake, Wilfried Kruse (unter Mitarbeit von Katrin Aumann, Hans-Werner Franz, Ralf Kopp, Rainer Lichte, Peter Schnitfeld, Jürgen Schulze): Betriebliche Kompetenzpotentialanalyse (KPA) - Strategien und Instrumente, Reihe Manuskripte 243

Gertrud Kühnlein: Weiterbildung im Einzelhandel, 1993, 210 Seiten, 9,80 €, ISBN 3-88555-528-X

Bernd Helbich, Evelin Stauber, Karl-Heinz Bockelbrink, Rainer Lichte, Rolf Reppel: Kooperative arbeitsplatzorientierte Berufsbildung bei moderner Prozeßfertigung. Kooperatives Arbeitsprinzip, 1993. 275 Seiten, 12,40 €, ISBN 3-88555-523-9

Angela Paul-Kohlhoff, Gisela Thiele, Susanne Wellmann: Weiterbildung in der Nahrungs- und Getränkeindustrie, 1993, 181 Seiten, 9,80 €, ISBN 3-88555-548-4

Rainer Lichte, Felix Rauner, Georg Spöttl, Herbert Zeymer: Weiterbildung im Kfz-Handwerk, 1994, 251 Seiten, 12,40 €, ISBN 3-88555-542-5

Gertrud Kühnlein: Neue Typen betrieblicher Weiterbildung - Arbeitshilfe für Betriebs- und Personalräte, 1999, ISBN 3-928204-73-4, 9,50 €

zu beziehen über:

ASSO-Verlag
Martin-Heix-Platz 3
46045 Oberhausen

Wilfried Kruse, Rainer Lichte (Hg.): Krise und Aufbruch in Oberhausen - Zur Lage der Stadt und ihrer Bevölkerung am Ausgang der achtziger Jahre, 1991, 547 Seiten. 17,90 €, ISBN 3-921541-83-2

Bärbel Meschkutat, Beate Beermann: Psychosoziale Faktoren am Arbeitsplatz unter Berücksichtigung von Streß und Belästigung, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz, Sonderschrift S 38, 1995, 45 Seiten, 8,00 €, ISBN 3-89429-654-2/ISSN 0932-481-X

Arno Georg, Bärbel Meschkutat: Gruppen- und Dialogorientierte Ansätze zur Förderung des betrieblichen Arbeitsschutzes, Amtliche Mitteilungen der Bundesanstalt für Arbeitsschutz, Sonderdruck, 1994, 32 Seiten

zu beziehen über:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Postfach 17 02 02
D-44061 Dortmund

Ellen Hilf, Heike Jacobsen, Bärbel Meschkutat, Sylvia M. Wilz: Arbeitsgestaltung in der Sachbearbeitung, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz, - Forschung - Fb 751, 17,00 €

Qualifizierung 12 (unter Mitarbeit von Arno Georg und Bärbel Meschkutat), Moderieren leicht gemacht - Kompetenz durch bessere Kommunikation, ISBN: 3-88261-372-6, 1998, 18 Seiten

Cordula Sczesny: Gestaltung der Arbeitszeit im Krankenhaus. Zur Umsetzung neuer Nachtarbeitszeitregelungen unter Berücksichtigung arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse, ISBN: 3-88261-381-5, 70 Seiten

Ulrich Pröll, Gerd Peter (Hg.): Prävention als betriebliches Alltagshandeln. Sozialwissenschaftliche Aspekte eines gestaltungsorientierten Umgangs mit Sicherheit und Gesundheit im Betrieb - Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz, Tagungsbericht TB 54, 1991 190 Seiten, 15,00 €, ISBN 3-89 429-045-5

Monika Holzbecher, Bärbel Meschkutat: Mobbing am Arbeitsplatz - Informationen, Handlungsstrategien, Schulungsmaterialien - Sonderheft S 49, Reihe ‚Arbeitsschutz‘, 1998 121 Seiten, 17,00 €, ISBN/ISSN 3-89701-217-0/1433-2140

zu beziehen über:

Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin
Postfach 17 02 02
D-44061 Dortmund

Peter Flocken, Sabine Hellmann-Flocken, Jürgen Howaldt, Ralf Kopp, Helmut Martens: Erfolgreich im Verbund, Die Praxis des Netzwerkmanagements, 2001, ISBN: 3-89644-169-8, RKW-Nr. 1422, 51,00 €

Jürgen Howaldt, Uwe Jürgenhake, Ralf Kopp, Jürgen Schultze: Personal- und Organisations-Diagnose - Ein Instrument für wettbewerbsfähige Personal- und Organisationsstrukturen, 2000, 85 Seiten (incl. CD-ROM) (Best.-Nr. 1372)

zu beziehen über:

Rationalisierungs-Kuratorium der Deutschen Wirtschaft (RKW) e.V.
Düsseldorfer Straße 40
D-65760 Eschborn

Wolfgang Herbertz, Rainer Lichte, Heinz Apel, Johannes Koch, Wolfgang Köcher: Regionale Qualifizierungszentren - Akteure im regionalen Strukturwandel, 1994, 96 Seiten, 9,80 €, ISBN 3-7639-0539-1 (Best.-Nr. 102.183)

Ulrich Grüneberg, Wilfried Kruse, Christine Zeuner unter Mitarbeit von Ralf Kopp, Jürgen Strauß: Weiterbildung im privaten Straßentransport, 1996, 257 Seiten, 9,80 €, ISBN 3-7639-0786-6 (Best.-Nr. 110.3)

Gerd Busse, Angela Paul-Kohlhoff, Peter Wordelmann: Fremdsprachen und mehr - Internationale Qualifikationen aus der Sicht von Betrieben und Beschäftigten, 1997, 269 Seiten, 15,00 €, ISBN 3-7639-0812-, (Bestell-Nr. 110.335)

Hans Werner Franz: Integriertes Qualitätsmanagement (IQM) in der Weiterbildung. EFQM und DIN ISO 9001, Modell, Instrumente,

zu beziehen über:

W. Bertelsmann Verlag GmbH & Co. KG
Postfach 10 06 33
D-33506 Bielefeld

Fallstudie, 1999, 124 Seiten, 25,10 €, ISBN 3-7639-0131-0 (Bestell-Nr. 60.01.275)

GEK Edition, Schriftenreihe zur Gesundheitsanalyse:

Arno Georg: Maschinenbautechniker, Bericht über die Belastungs- und Gesundheitssituation der Berufsgruppe.

Arno Georg, Olaf Katenkamp (unter Mitarbeit von Jüßen Bonnekoh, Heike Lohmar, Dörthe Lübbert):

zu beziehen über:

Schwäbisch Gmünder Ersatzkasse - GEK
Gottlieb-Daimler-Str. 19
D-73529 Schwäbisch-Gmünd

je Bericht: 9,80 €

Gesundheitsbericht 11: Berufsgruppe Werkzeugmechaniker

Gesundheitsbericht 12: Berufsgruppe Bürofachkräfte

Gesundheitsbericht 13: Berufsgruppe Zerspanungsmechaniker

Gesundheitsbericht 14: Berufsgruppe Industriemechaniker

Gesundheitsbericht 15: Berufsgruppe

per Zahntechniker

Gesundheitsbericht 16: Berufsgruppe Augenoptiker

Gesundheitsbericht 17: Berufsgruppe Edelmetallschmiede

Gesundheitsbericht 18: Berufsgruppe Elektrofachberufe

zu beziehen über:

Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr
Hauptverwaltung, Referat Berufliche Bildung
Theodor-Heuss-Straße 2
D-70174 Stuttgart

Gewerkschaft Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr (ÖTV) bearb. von Dr. Gertrud Kühnlein, Dagmar Schorsch-Brandt, Peter Wiedenroth: Qualifizierungsstrategien und Personalentwicklungskonzepte in der „modernen Verwaltung“-Schriftenreihe Berufsbildung 12, W-620-10-6-0666-01

Guido Becke, Tanja Gangloff, Bärbel Meschkutat, Petra Weddige: Dialogorientiertes Umweltmanagement und Umweltqualifizierung, 2000, ISBN 3-540-67173-0

zu beziehen über:

Springer Verlag
Tiergartenstraße 17
69121 Heidelberg

Wolfgang Hindrichs, Uwe Jürgehake, Christian Kleinschmidt, Wilfried Kruse, Rainer Lichte, Helmut Martens: Der lange Abschied vom Malocher: Sozialer Umbruch in der Stahlindustrie und die Rolle der Betriebsräte von 1960 bis in die neunziger Jahre, 2000, ISBN 3-88474-892-0

zu beziehen über:

Klartext Verlag
Dieckmannstr. 2-4
45143 Essen

Uwe Jürgenhake, Dieter Schumacher (Hg.): Qualifizierung alternder Belegschaften „Probleme und Erfahrungen aus der deutschen Stahlindustrie“ (mit Beispielen aus Griechenland und Spanien), 2000, ISBN 3-00-006069-3

zu beziehen über:

Edelstahlwerke Gröditz GmbH
Riesaer Str.
D 01609 Gröditz

Anna Stefaniak, Karin Tondorf, Gertrud Kühnlein, Juliet Webster, Edeltraud Ranftl: „Alles, was Recht ist“ Entgeltgleichheit durch diskriminierungsfreiere Arbeitsbewertung in Deutschland, Großbritannien und Österreich 2001, 17,80 €, ISBN 3-87988-615-6

Edelgard Kutzner: Die Un-Ordnung der Geschlechter - Industrielle Produktion, Gruppenarbeit und Geschlechterpolitik in partizipativen Arbeitsformen, 2003, 29,80 €, ISBN 3-87988-752-7

Uta-Maria Hangebrauck, Klaus Kock, Edelgard Kutzner, Gabriele Muesmann (Hg.): Handbuch Betriebsklima, 2003, 265 Seiten, 27,80 €, ISBN 3-87988-771-3

zu beziehen über:

Rainer Hampp Verlag
Fachliteratur für Mensch und Betrieb
Meringerzellerstraße 10
D-86415 Mering

Hans-Werner Franz, Ralf Kopp: Kollegiale Fallberatung - State of the arts und organisationale Praxis, 2003, 196 S., 19,00 €, ISBN: 3-89797-023-6, Edition Humanistische Psychologie, EHP Bergisch-Gladbach

Thomas Elkeles, Arno Georg: Bekämpfung arbeitsbedingter Erkrankungen. Evaluation eines Modellprogramms. 2002, ISBN 3-7799-1429-8, Juventa Verlag, Weinheim und München

Oleg Cernavin, Arno Georg: Praxishandbuch Arbeitsschutz. Instrumente für Unternehmer und Fachkräfte, PraxisReihe: Arbeit-Gesundheit-Umwelt, 2004, 232 Seiten, 39,00 €, ISBN 3-89869-076-8, Universum Verlag, 65175 Wiesbaden

Gerd Peter (Hrsg.): Grenzkonflikte der Arbeit. Die Herausbildung einer neuen europäischen Arbeitspolitik, 2007, 371 Seiten, 24.80 €, ISBN 978-3-89965-234-5, VSA Verlag, Hamburg

Band 101: Arno Georg, Martina Stackelbeck unter Mitarbeit von Silke Kutz: Chancen und Risiken der Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen aus der Sicht von Arbeitgebern - Fallstudien in Klein- und Mittelbetrieben, Dortmund 1998

Band 102: Sozialforschungsstelle Dortmund, SPD Bezirk Westliches Westfalen: Innovative Sozialgemeinde - Wir bauen den Sozialstaat von unten! Dortmund 1998 (vergriffen)

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund
ZWE der Universität Dortmund
Ingrid Goertz
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

Band 103: DGB Landesbezirk NRW, DAG Landesverband NRW, Sozialforschungsstelle Dortmund: Ist der Beruf noch zu retten? Eine gemeinsame Veranstaltung zum Reformbedarf in der beruflichen Bildung am 12. Mai 1998 in Dortmund, Dortmund 1998 (vergriffen)

Band 104: Ulrich Pröll (Hg.): Arbeit und Gesundheit im Kleinbetrieb - Forschungsergebnisse und Präventionserfahrungen, Tagungsband, Dortmund 1998 (vergriffen)

Band 105: Hans-Werner Franz: Qualitätsarbeit braucht Arbeitsqualität. Handbuch - Einführung von Qualitätsgewährleistung und Gruppenarbeit in einem Zuge. Dortmund 1998

Band 106: Konstantin Gavriilidis: Autopoiesis, Diskurs und dialogische Technikfolgenabschätzung. Vergleich der funktional strukturellen Systemtheorie mit der Theorie des kommunikativen Handelns im Hinblick auf den Begründungszusammenhang dialogischer Technikfolgenabschätzung, Dortmund 1998

Band 107: Heike Jacobsen, Ellen Hilf: Beschäftigung im Einzelhandel - Erste Ergebnisse einer Studie zu den Auswirkungen der neuen Ladenöffnungszeiten auf die Beschäftigung im Einzelhandel. Dortmund 1998

Band 108: Antonius Schröder u.a.: Guidelines to Select and Design - Distant Learning Arrangements for Corporate Training (DiLACT) - A Reference for Managers and Designers of (Continuous) Vocational Training in Corporate Settings, Dortmund 1999

Band 109: Helmut Martens (sfs), Joke Frerichs (iso) unter Mitarbeit von Jörg Bundesmann-Jansen: Betriebsräte und Beteiligung. Ergebnisse einer Evaluation des Teilprojekts „Beteiligungsorientierte gewerkschaftliche Betriebspolitik“ im OE-Prozess der IG Metall - Werkstattbericht -, Dortmund 1999

Band 110: Hans-Werner Franz: NPO - Nachhaltige Personal- und Organisationsentwicklung - Ein Lernzeug, Dortmund 1999

Band 111: Monika Goldmann (Hg.): Rationalisation, Organisation, Gender. Proceedings of the International Conference, October 1998, Dortmund 1999

Band 112: Gertrud Kühnlein: Elemente einer „Lernenden Verwal-

tung“ Werkstattbericht aus den Workshops am 14. März/28. April 1999 in Dortmund, Dortmund 1999

Band 113: Ralf Kopp, Georg Langenhoff, Antonius Schröder: Methodenhandbuch, Angewandte empirische Methoden, Erfahrungen aus der Praxis, Dortmund 1999

Band 114: Heike Jacobsen, Ellen Hilf: Beschäftigung und Arbeitsbedingungen im Einzelhandel vor dem Hintergrund neuer Öffnungszeiten, Gutachten im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung, Dortmund 1999

Band 115: Uwe Jügenhake, Jürgen Schultze, Peter Schnittfeld: Partizipative Organisationsentwicklung in der Stahlindustrie - Ein betrieblicher Erfahrungsbericht aus einer Stranggießanlage, Dortmund 2000

Band 116: Hans Vollmer unter Mitarbeit von Georg Langenhoff: Potentialanalyse der Dortmunder Metall- und Elektrowirtschaft, Eine Untersuchung im Auftrag der Wirtschafts- und Beschäftigungsförderung Dortmund. Dortmund 2000

Band 117: Helmut Martens: Forschung, Forschungstransfer und Beratung. Forschung, Organisations- und Politikberatung in Zeiten tiefgreifender Umbrüche und großer Orientierungsbedarfe, Dortmund 2000

Band 118: Wilfried Kruse, Birgit Mütterich: Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten in Dortmund- Eine Handlungshilfe -, Dortmund 2000

Band 119: Gertrud Kühnlein: Mentale Trainings als Instrument betrieblicher Organisationsentwicklung, Dortmund 2001

Band 120: Kooperationsstelle Wissenschaft - Arbeitswelt im Landesinstitut Sozialforschungsstelle Dortmund (sfs) (Hg.): Wohin treibt die Logistik? Regionale Beschäftigungswirkungen und Anforderungen an die Weiterbildung. Dortmund 2001

Band 121: Petra Getfert (in Zusammenarbeit mit der GAUS mbH): Arbeitsbedingungen in IT-Arbeitsfeldern - Dokumentation des Workshops vom 28.09.2000 -, Dortmund 2001

Band 122: Ellen Hilf, Christine Fromm: Arbeitssituation und gesundheitsbezogenes Alltagshandeln in Kleinbetrieben des Einzelhandels, Dortmund 2000

Band 123: Ulrich Grüneberg, Ursula Ammon, Guido Becke, Peter Reinartz: Informationstechnologische Vernetzung, ökologische Innovationen und soziale Standards in der textilen Kette, Dortmund 2001

Band 124: Detlef Ilskensmeier: Der Ansatz eines ganzheitlichen Wissensmanagements für Klein- und Mittelbetriebe, Dortmund 2001

Band 125: Stefan Meier: Ökologische Modernisierung, Umweltmanagement und organisationales Lernen, Dortmund 2002

Band 126: Ursula Ammon, Guido Becke, Thomas Göllinger, Frank M.

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund
ZWE der Universität Dortmund
Ingrid Goertz
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund
ZWE der Universität Dortmund
Ingrid Goertz
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

Weber: Nachhaltiges Wirtschaften durch dialogorientiertes und systemisches Kennzahlenmanagement, Dortmund 2002

Band 127: Edelgard Kutzner, Klaus Kock (Hg.): Dienstleistung am Draht - Ergebnisse und Perspektiven der Call Center Forschung, Dortmund 2002

Band 128: Klaus Kock, Markus Kurth (Hg.): Arbeiten in der New Economy, Dortmund 2002

Band 129: Marion Wulf: Mentoring - Eine Anleitung zum Doing, Dortmund 2002

Band 130: Birgit Klein, Wilfried Kruse, Gertrud Kühnlein: Berufliche Bildung: Horizont 2010 - Ergebnisse aus NRW, Dortmund 2003

Band 131: Birgit Klein, Gertrud Kühnlein: Zusatzqualifikation in der Erstausbildung - Ein Einstieg in Berufliche Weiterbildung, Tagungsdokumentation, Dortmund 2003

Band 132: Dr. Monika Goldmann, Birgit Mütterich, Martina Stackelbeck, Daniel Tech: Projektdokumentation: Gender Mainstreaming und demographischer Wandel, Dortmund 2003

Band 133: Heike Jacobsen, Elizabeth de Renzy: Report on the Policy Conference, Developments in European Services, Implications for Work, Skills and Gender Equality, Nov. 23rd 2001, Centre Borschette, Brussels, Dortmund 2003

Band 134: Abschlusstagung des EU-Projektes „Erfolgsvoraussetzungen für die Umsetzung des Grundsatzes der Entgeltgleichheit am Beispiel des Einzelhandels - Dokumentation der Tagung am 15. Mai 2003 in Berlin, Dortmund 2003

Band 135: Freie Wohlfahrtspflege im Modernisierungsprozess: organisations- und personalpolitische Herausforderungen und Konsequenzen, Dokumentation des Workshops am 14. März 2003 in Düsseldorf, Dortmund 2003

Band 136: Daniel Tech: Modernisierung und Professionalisierung der betrieblichen Interessenvertretung, Zum Organisationswandel einer Institution der industriellen Beziehungen, Dortmund 2003

Band 137: Helmut Martens: Primäre Arbeitspolitik und Interessenvertretung in der New Economy, Erste empirische Befunde im Lichte konzeptioneller Debatten und aktueller empirischer Untersuchungen, Dortmund 2003

Band 138: Richard Croucher, Wilfried Kruse, Helmut Martens, Ingo Singe, Daniel Tech: International Trade Union Co-Operation - Experience and Research Issues Workshop Documents – Transnationale Gewerkschaftskooperationen - Erfahrungen und Forschungsfragen Workshop-Dokumentation, Dortmund 2003

Band 139: Anne Busian, Birgit Klein, Gertrud Kühnlein, Wilfried Kruse, Martin Lang, Günter Pätzold, Judith Wingels: Dortmunder Forschertag Berufliche Bildung NRW: Jugendliche mit Berufsstartschwierigkeiten Wirksame Unterstützung vor Ort? Dokumentation. Eine Veranstaltung im Rahmen der Kooperation Sozialforschungsstelle Dortmund/Universität Dortmund, Dortmund 2003

Band 140: PragMaGus: Pragmatisches Management von Gesundheit und Sicherheit in kleinen Unternehmen. Dokumentation der PragMaGus-Tagung: „Qualität der Arbeit in Kleinbetrieben - ein Verbundmodell in der Region Dortmund stellt sich vor“ am 05.06.2003 in der IHK zu Dortmund, Dortmund 2003

Band 141: Michael Niehaus: Der Begriff des Wissens im Wissensmanagementdiskurs. Materialien zur Begriffsgeschichte unter Berücksichtigung des klassischen griechischen Philosophie, Dortmund 2004

Band 142: Anne Busian, Birgit Klein, Gertrud Kühnlein, Wilfried Kruse, Martin Lang, Günter Pätzold, Judith Wingels: 2. Dortmunder Forschertag Berufliche Bildung NRW: Evaluation der Qualität Berufsbildender Schulen. Dokumentation. Eine Veranstaltung im Rahmen der Kooperation Sozialforschungsstelle Dortmund/Universität Dortmund, Dortmund 2004

Band 143: Jürgen Howaldt, Rüdiger Klatt, Ralf Kopp: Fallstudien zum Wissensmanagement im Bereich wissensintensiver Dienstleistungsnetzwerke aus Berater- und IT bzw. Multimediabranche. Dortmund 2004

Band 144: Nils J. Nolting: Betriebsratsarbeit im Niedriglohnsektor. Eine Fallstudie in der Systemgastronomie, Dortmund 2004

Band 145: Gerd Möll, Ellen Hilf: Auf der Suche nach der flexiblen Zeit. Abschlussbericht für das Modellprojekt „Arbeitszeitgestaltung im mittelständischen Einzelhandel“. Dortmund 2004

Band 146: Martina Stackelbeck (Hg.): Gefälligst zur Kenntnisnahme! HARTZ IV – wie die neue Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik sich im östlichen Ruhrgebiet auswirkt. Dortmund 2004

Band 147: Helmut Martens: Pragmatisches Management von Gesundheit und Sicherheit im Kleinbetrieb (PragMaGuS), Abschlussbericht zur Evaluation des Modellvorhabens, Dortmund 2005

Band 148: Klaus Kock, Edelgard Kutzner: Betriebsklima, Überlegungen zur Gestaltbarkeit eines unberechenbaren Phänomens, Dortmund 2006

Band 149: Melanie Mörchen: Praktikum als prekäre Beschäftigung – Ausbeutung oder Chance zur Integration? Dortmund 2006

Band 150: Marcel Braun, Michael Schwarz: Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Vom Konzept der Corporate Social Responsibility zur Förderung von Corporate Citizenship in Nordrhein-Westfalen, Dortmund 2006

Band 151: Klaus Kock, Ulrich Pröll, Martine Stackelbeck: fair statt prekär – Überlegungen zur ANalyse und Gestaltung von bEschäftigungsverhältnissen in der Region, Dortmund 2006

Band 152: Klaus Boeckmann: Ende der Talfahrt? Entwicklung der Beschäftigung im Östlichen Ruhrgebiet, Dortmund 2006

Band 153: Hermann Groß, Michael Schwarz: Betriebs- und Arbeitszeiten 2005. Ergebnisse einer repräsentativen Betriebsbefragung, Dortmund 2007

zu beziehen über:

Sozialforschungsstelle Dortmund
ZWE der Universität Dortmund
Ingrid Goertz
Evinger Platz 17
D-44339 Dortmund
E-Mail: goertz@sfs-dortmund.de

Preis: auf Nachfrage (+ Porto/Verpackung)

Band 154: Manfred Koch: Letzter Ausweg Leiharbeit? Die prekäre Wirklichkeit einer flexiblen Beschäftigungsform, Dortmund 2007

Band 155: Arno Georg, Wolfgang Hien, Gerd Peter: Neue Autonomie in der Arbeit und die Bewertung von Arbeit und Gesundheit, Dortmund 2007

Band 156: Gudrun Richter-Witzgall (Hg.): E-Quality. Chancengleichheit im Qualitätsmanagement (ISO 9001) Anregungen für die Praxis. Dokumentation der Transferveranstaltung im Berufsförderungswerk Dortmund, Dortmund 2007

Band 157: Rainer Lichte, Wilfried Kruse: „Rail-Employ“ – Beschäftigungsfähigkeit im Eisenbahnbetrieb – Anhang: Fallstudien, Dortmund 2007